



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve společnosti REMAK, a. s.

Safety and Health at Work in the Company REMAK, a. s.

Student: Karolína Jandová

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ludmila Bělíková

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra evropské integrace

## Zadání bakalářské práce

Student: **Karolína Jandová**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6210R004 Eurospráva  
Specializace: 01 Eurospráva  
Téma: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve společnosti REMAK, a. s.**  
**Safety and Health at Work in the Company Remak, a. s.**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v Evropské unii
3. Charakteristika společnosti REMAK, a. s.
4. Analýza bezpečnosti práce v podniku
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*.

2. vyd. Praha: Eurounion, 2008. 710 s. ISBN 978-80-7317-071-4.

ŠUBRT, Bořivoj et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k 30. 4. 2007*. 2. vyd.

Olomouc: Anag, 2007. 839 s. ISBN 978-80-7263-400-2.


VEBER, Jaromír et al. *Management kvality, prostředí a bezpečnosti práce - Legislativa, metody, systémy, praxe*. Praha: Management Press. 2010. 360 s. ISBN 978-80-7261-210-9.

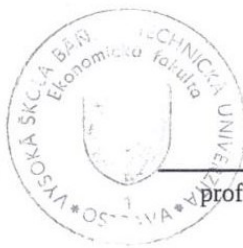
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Ludmila Bělíková**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013

  
Ing. Boris Navrátil, CSc.  
vedoucí katedry

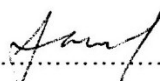


  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně“.

Ve Valašském Meziříčí dne 10. května 2013

  
.....  
Karolína Jandová

## **Poděkování**

Děkuji své vedoucí bakalářské práce paní PhDr. Ludmile Bělíkové za odbornou pomoc, cenné rady, připomínky a veškerý věnovaný čas při vedení mé bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat panu Radomíru Kokešovi, který je vedoucím úseku technického zabezpečení ve společnosti REMAK, a. s., za pomoc a cenné rady.

# Obsah

<b>1 ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
<b>2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V EVROPSKÉ UNII .....</b>	<b>7</b>
2. 1 Význam BOZP .....	7
2. 1. 1 BOZP jako součást řízení lidských zdrojů.....	8
2. 1. 2 Problematika BOZP .....	9
2. 2 Právní předpisy EU v rámci BOZP .....	13
2. 2. 1 Právní předpisy ČR .....	14
2. 3 Instituce EU zabývající se BOZP .....	15
2. 3. 1 Orgány ČR.....	17
2. 4 Strategie EU 2007-2012 a jiné projekty v oblasti BOZP .....	19
<b>3 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI REMAK, a. s.....</b>	<b>24</b>
3. 1 Profil společnosti.....	24
3. 2 Historie společnosti .....	25
3. 3 Předmět činnosti společnosti .....	27
3. 4 Řízením k jakosti.....	28
3. 5 Organizační struktura a lidské zdroje .....	29
3. 5. 1 Vývoj počtu zaměstnanců 2006-2012 .....	30
3. 6 Analýza pracovní úrazovosti dle interních statistických dat .....	31
3. 6. 1 Počet pracovních úrazů ve společnosti REMAK, a. s. ....	31
3. 6. 2 Počet dní pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu .....	32
3. 6. 3 Vývoj vybraných relativních ukazatelů .....	33
3. 6. 4 Vznik pracovních úrazů v jednotlivých útvarech.....	36
3. 6. 5 Zdroje a příčiny pracovních úrazů 2011 a 2012 .....	38
3. 7 Vyhodnocení pracovní úrazovosti.....	40
3. 8 Návrhy na snížení úrazovosti .....	41

<b>4 ANALÝZA BEZPEČNOSTI PRÁCE V PODNIKU .....</b>	<b>42</b>
4. 1 Bezpečnost práce v daném podniku .....	42
4. 2 ČSN OHSAS 18 001 - Systémy managementu BOZP – Požadavky.....	44
4. 2. 1 Postup k zavedení OHSAS.....	44
4. 3 Požadavky OHSAS ve společnosti na systém managementu BOZP .....	46
4. 3. 1 Všeobecné požadavky.....	47
4. 3. 2 Politika BOZP/koncepce systému řízení BOZP .....	48
4. 3. 3 Plánování BOZP - Požadavky právních předpisů a jiné požadavky.....	48
4. 3. 4 Plánování BOZP - Cíle a programy.....	49
4. 3. 5 Havarijní připravenost a reakce .....	49
4. 3. 6 Kontrola - Interní audit .....	50
4. 4 Zhodnocení bezpečnosti práce v podniku .....	51
<b>5 ZÁVĚR.....</b>	<b>53</b>
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	55
SEZNAM ZKRATEK.....	60
SEZNAM OBRÁZKŮ	
SEZNAM TABULEK	
SEZNAM GRAFŮ	
PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
SEZNAM PŘÍLOH	

# 1 ÚVOD

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je nedílnou součástí toho, aby se jakákoliv organizace stala úspěšnou. Podniky vědí, že pokud budou investovat do politiky BOZP, přinese jim to nejen významné zisky, ale také zvýšení konkurenceschopnosti a určitou motivaci zaměstnanců. Má-li dojít ke zvýšení BOZP, je nutné, aby spolu manažeři a zaměstnanci aktivně a úzce spolupracovali, a byl kladen důraz na prevenci. Dříve byla oblast BOZP chápána jako určitá nutnost plynoucí ze zákonů a vyhlášek, dnes je tomu jinak. Pro podnik je důležitá image, pověst či důvěra investora, a také plnění závazků podnikové sociální odpovědnosti, čímž se oblast BOZP stává jak standardem organizace, tak součástí řízení organizace.

Po vstupu České republiky (ČR) do Evropské unie (EU) vyplynula nutnost harmonizovat požadavky týkající se oblasti BOZP s právem EU. Evropské směrnice jsou právně závazné a členské státy je musí implementovat do svých vnitrostátních právních předpisů. Na základě článku 153 Smlouvy o fungování EU (původně článek 137 Smlouvy o ES) byla přijata celá řada opatření Společenství v oblasti BOZP. V ČR patří tato problematika elementárně do kompetencí Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), které také zajišťuje dialog s Ministerstvem zdravotnictví a se sociálními partnery. V omezené míře BOZP patří do působnosti Českého báňského úřadu, který dohlíží nad dodržováním předpisů v oblasti BOZP při hornické činnosti, při nakládání s výbušninami. Dále zde patří Státní úřad pro jadernou bezpečnost, který odpovídá za regulační záležitosti týkající se ionizujícího záření. Dalším orgánem, který prosazuje dodržování předpisů v oblasti bezpečnosti práce a pracovních podmínek je Státní úřad inspekce práce (SUIP) ve spolupráci se svými oblastními inspektoráty. Poradním orgánem české vlády, který koordinuje činnost řady státních orgánů a sociálních partnerů v oblasti BOZP, je Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v čele s předsedou, kterým je ministr práce a sociálních věcí.

V rámci Unie byla vytvořena Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) s cílem udělat z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Jedná se o organizaci síť v každém členském státě EU i ve státech Evropského sdružení volného obchodu (ESVO) a v kandidátských a potenciálních kandidátských zemích. Díky rozsáhlému sdílení informací je schopna vytvářet zdravější, bezpečnější a produktivnější pracovní místa.



Cílem bakalářské práce je vyhodnocení bezpečnosti práce ve společnosti REMAK, a. s., sídlící v Rožnově pod Radhoštěm, na základě mezinárodní normy ČSN OHSAS 18 001 (Occupational Health and Safety Assessment Specification, OHSAS). Jedná se o úspěšnou českou soukromou akciovou společnost s jediným akcionářem, kterým je REMAK Holding, s. r. o. Hlavními výrobky společnosti jsou klimatizační jednotky, vzduchové clony a regulace vzduchotechniky. Společnost výrobky nejen navrhuje a vyvíjí, ale také vyrábí a následně prodává. Výroba probíhá v třísměnném provozu. Při výrobě se zde pracuje například s plechem, kdy může dojít k vážným poraněním zaměstnanců. Společnost si je vědoma své odpovědnosti za své zaměstnance, a proto klade velký důraz na tuto oblast.

Bakalářská práce je rozčleněna do tří částí.

První část je zaměřena především teoretickým východiskům BOZP, a to z pohledu EU, tak právních norem v ČR. Jde o přehled nejdůležitějších právních požadavků týkajících se ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Následující text zmiňuje postavení jednotlivých institucí EU, a také zde specifikuje jejich role v rámci oblasti BOZP. V závěru kapitoly je rovněž vymezena strategie Unie pro danou oblast.

V úvodu analytické části práce je představena společnost REMAK, a. s., tzn. její vznik, organizační struktura a současnost společnosti. Pomocí interních statistických dat podniku je v této části kapitoly provedena analýza vyhodnocení pracovní úrazovosti dané organizace. Kapitola je zakončena zhodnocením stávajícího stavu a doporučením možných návrhů na opatření, které by přispěly k větší efektivnosti, eliminaci problémů a k větší komplexnosti řízení v oblasti BOZP daného podniku.

Obsahem třetí kapitoly bakalářské práce je analýza podniku bezpečnosti práce podle normy OHSAS, jejímž cílem je zmapovat nedostatky v oblasti BOZP. Požadavky normy jsou použity pro posouzení a zhodnocení, zda je podnik splňuje nebo ne. Vlastností OHSAS je, že neukládá přezkoumání a zavedení jako povinnost. Společnost rozhodne sama, jak potřebné informace shromáždí a pokud danou normu zavede. V závěru práce je celkově zhodnocena bezpečnost a ochrana zdraví v tomto podniku.

## 2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI V EVROPSKÉ UNII

Vstupem ČR dne 1. 5. 2004 do EU se nároky na BOZP stále zvyšují. BOZP je součástí jednoho z nejvíce rozvinutých aspektů sociální politiky EU, jejíž hlavním cílem je trvalé zlepšování BOZP. Je třeba si uvést skutečnost, že stárnutí populace bude i nadále významným demografickým trendem, což bude mít dopad na veřejné finance států Unie. Už nyní se posunuje věková hranice pro odchod do starobního důchodu, a tedy pracovní síla v Evropě stárne. Ať už jde o sociální změny nebo změny v souvislosti s technologickými inovacemi, je nutné, aby politika BOZP se flexibilně přizpůsobila k těmto změnám a rizikům. Nejen v této oblasti je práce složitou interakcí mezi subjekty na úrovni EU a na úrovni členských států. EU usiluje o vytvoření zdravých a bezpečných pracovišť a na základě tohoto vypracovává nejen strategie, ale také různé projekty a kampaně, které si v závěru kapitoly uvedeme.

### 2. 1 Význam BOZP

Nejdříve si vysvětlíme pojem bezpečnost a zdraví, abychom co nejlépe pochopili význam bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pojem **bezpečnost** může mít více významů. Může se jednat o bezpečnost státu, bezpečnost dat, bezpečnost na internetu, bezpečnost informací, bezpečnost v elektrotechnice či bezpečnost práce na pracovišti. Novotný (2000, s. 53) pojmenovává bezpečnost takto: *„bezpečnost je rovnováha mezi absencí rizika a ostatními požadavky na výrobek, činnosti nebo provoz, včetně užitečnosti, vhodnosti a nákladů,“* nebo se může jednat o *„předcházení haváriím identifikací nebezpečí a jeho snížení (odstranění) použitím odpovídajících procesů a zařízení.“*

Čevela a Čeledová (2010, s. 19, 20) popisují **zdraví** tímto způsobem: *„Zdraví lze chápat jako: „optimální stav tělesné, psychické, sociální pohody a duchovní pohody při zachování všech životních funkcí, společenských rolí a schopnosti organismu přizpůsobovat se měnícím se podmínkám prostředí. Individuální hodnota zdraví je spojena s pudem sebezáchovy. Sociální hodnota zdraví vychází z poznání, že každý populační celek musí věnovat pozornost zdraví lidí, pokud chce přežít.“*

Světová zdravotnická organizace (World Health Organization, WHO) formulovala v roce 1948 **zdraví** jako komplexní stav duševní, tělesné a sociální pohody, není to jen nepřítomnost poruchy či choroby. Ve Světové deklaraci zdraví bylo zdůrazněno, že zdraví je jedním ze základních práv člověka.

Norma OHSAS definuje BOZP jako podmínky a faktory, které ovlivňují nebo mohou ovlivňovat zdraví a bezpečnost zaměstnanců nebo jiných pracovníků (včetně dočasných pracovníků a pracovníků dodavatelů), návštěvníků nebo jiných osob na pracovišti.

Podle Vebra et al. (2010) je užitečné vymezit i pojmy související s BOZP, a to:

- ❑ **nebezpečí** může být činnost, zdroj, situace s potenciálem způsobit vznik poranění člověka či zdraví nebo jejich kombinací;
- ❑ **riziko** je kombinace pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události nebo vystavení vlivu nebezpečí, nemoci nebo závažnosti úrazu, která může být způsobena událostí nebo vystavením jejímu vlivu;
- ❑ **nehoda** je mimořádná událost, která vede k úrazu, nemoci nebo smrti;
- ❑ **pracovní úraz** je takový, který má frekventovaný ráz, jímž je poškození na zdraví nebo smrt zaměstnance, k nimž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

## **2. 1. 1 BOZP jako součást řízení lidských zdrojů**

V současné době termín řízení lidských zdrojů (Human Resources Management) nahradilo pojem personální řízení. Armstrong (2007, s. 27) definuje řízení lidských zdrojů jako: „*strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidi, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.*“

Jak uvádí Šubrt et al. (2007, s. 19): „*Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je bezpochyby mimo jiné součástí personálního řízení – ještě lépe vyjádřeno: řízení lidských zdrojů. Pojmově lze BOZP objektivně vymezit jako souhrn právních, organizačních, technických, technologických, zdravotních, hygienických, výchovných a dalších opatření, jejichž cílem je dosažení takového stavu pracoviště, pracovního prostředí a výkonu práce, při němž nebude docházet k pracovním úrazům, nemocem z povolání a ani k jinému ohrožení zdraví a naopak bude dosahováno zkvalitnění pracovního života. Z hlediska subjektivního*

*je pak BOZP souhrnem individuálních práv a povinností jednotlivých zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů, ve vztahu k výkonu konkrétní práce na konkrétním pracovišti. “*

BOZP v rámci řízení lidských zdrojů bychom měli brát jako péči o zaměstnance, též zvanou jako podniková sociální politika, do níž patří zejména vybavení zaměstnanců, neboli osobní ochranné pracovní prostředky (dále OOPP), dále kvalifikace zaměstnanců, která je významným nástrojem prevence v této oblasti. V moderním pojetí řízení lidských zdrojů, od klasického personálního řízení, součástí BOZP jsou i technická a technologická opatření, jakožto úprava technologických postupů, strojů či nástrojů (Šubrt et al, 2007).

## **2. 1. 2 Problematika BOZP**

Jak uvádí Veber et al. (2010), postupem času oblast BOZP nabyla na významu. Jsou zaváděna různá opatření, která by měla minimalizovat náklady spojené s dopady pracovních úrazů, k nimž patří např. bezpečnostní právní normy, zavedení revizních techniků, nutnost pojištění pracovních úrazů atd. Mohlo by se zdát, že podniky nabyly více zkušeností a povědomí o rizicích, avšak statistiky ukazují, že výrazné posuny nenastávají. Hraje zde roli řada faktorů, proč tomu tak je, např. důsledkem zapojování levnějších pracovníků ze zahraničí, stárnutím pracovní síly nebo snahou některých společností šetřit náklady v oblasti bezpečnosti práce. Je tedy nutné, aby stát aktivně přistupoval k měnícím se trendům spjatých s BOZP. Hlavní státní aktivitou v této oblasti je tzv. **Národní politika BOZP<sup>1</sup>**.

*„Národní politika BOZP vyjadřuje vůli nejvyšších výkonných orgánů státu zajistit odpovídající podmínky pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí co nejvyšší celková výkonnost ekonomiky a přitom bylo naplněno ústavní právo upravené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod - na uspokojivé pracovní podmínky“ (Janáková, 2011, s. 126).*

V kontextu s uskutečněním Národní politiky BOZP byla jmenována Rada vlády pro BOZP, jejímž úkolem je koordinovat legislativní i nelegislativní činnost v rámci BOZP a přispívat k vyšší úrovni spolupráce mezi jednotlivými ministerstvy a ostatními ústředními orgány státní správy. Konkrétněji v Národním akčním plánu v kapitole 2.4.

---

<sup>1</sup> V návaznosti na usnesení Rady EU o nové strategii EU pro BOZP (z 25. 6. 2007) přijala vláda ČR svým usnesením (z 27. 7. 2008) koncepci Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jak se vyvíjela pracovní úrazovost v ČR, můžeme vidět v tabulce 2.1. V ukazateli celkového počtu pracovních úrazů a počtu smrtelných úrazů dochází k poklesu počtu pracovních úrazů, jde tedy o pozitivní vývoj. Na druhé straně v ukazateli délky trvání pracovního úrazu ve dnech je zcela patrný nárůst, což už tak optimistické není.

Pracovní úrazy nejčastěji vznikaly při manipulaci s břemeny, materiály, nebo při různých pádech, a dále se jednalo o úrazy při ovládání náradí, nástrojů, apod. Mezi časté příčiny pracovních úrazů, a také u smrtelných pracovních úrazů byla skupina „Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko.“

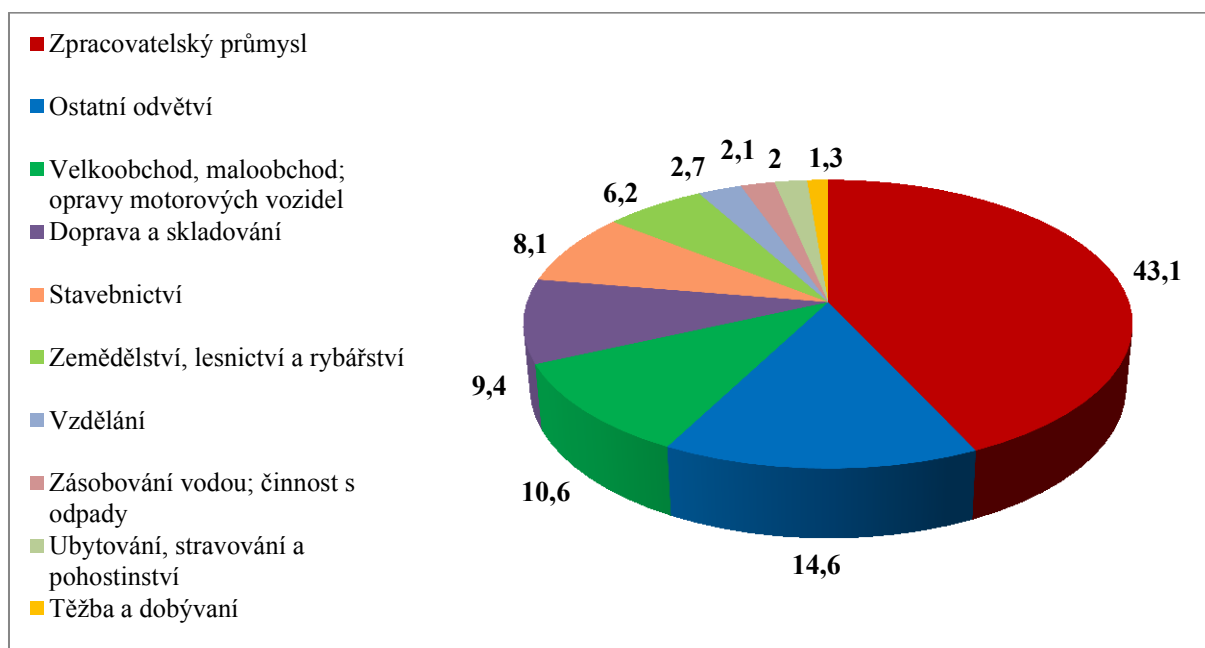
*Tab. 2. 1 Vývoj pracovních úrazů v ČR*

Rok	Počet pracovních úrazů		Průměrná délka trvání případu ve dnech	Průměrný denní stav práce neschopných
	celkem	smrtelných		
1994	103 949	291	35,22	10 031
1995	106 275	281	36,03	10 491
1996	104 288	278	37,43	10 695
1997	108 704	296	38,52	11 472
1998	107 175	240	38,23	11 225
1999	95 971	200	39,40	10 360
2000	92 906	223	40,70	10 330
2001	93 280	231	40,61	10 377
2002	90 867	206	41,69	10 378
2003	83 019	199	43,36	9 861
2004	81 688	184	43,65	9 742
2005	82 042	176	44,13	10 143
2006	82 296	161	45,77	10 319
2007	77 233	188	46,60	9 865
2008	71 281	174	49,80	9 695
2009	48 568	105	55,16	7 583
2010	50 047	121	52,10	7 377
2011	47 111	125	55,03	7 103

*Zdroj: BOZP.info.cz; vlastní zpracování*

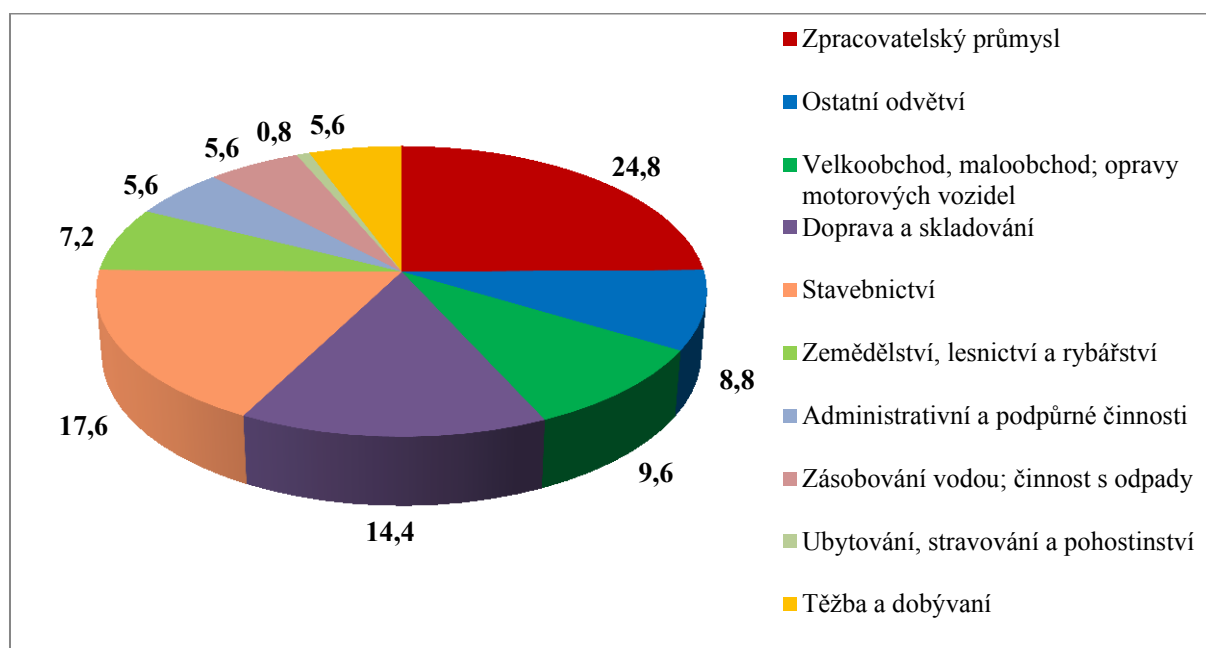
V odvětví zpracovatelského průmyslu bylo zaznamenáno nejvíce úrazů, a to 43,1 %. Na druhém místě (14,6 %) ostatní odvětví, kde patří výroba a rozvod elektřiny, plynu, informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví, činnosti v oblasti nemovitostí, profesní, vědecké a technické činnosti, veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče, kulturní, zábavní a rekreační činnosti, ostatní činnosti a činnosti exterritoriálních organizací. A v neposlední řadě v odvětví velkoobchodu, maloobchodu a motorových vozidel v hodnotě 10,6 %, viz graf 2.1.

*Graf 2. 1 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v odvětvích ČR v roce 2011 v %*



*Zdroj: BOZP.info.cz; vlastní zpracování*

Graf 2. 2 Podíl počtu smrtelných pracovních úrazů v odvětvích ČR v roce 2011 v %



Zdroj: BOZP.info.cz; vlastní zpracování

Nejvíce smrtelných úrazů (24,8 %) došlo ve zpracovatelském průmyslu. Na druhém místě, bylo evidováno 17,67 % smrtelných úrazů ve stavebnictví a v odvětví dopravy a skladování 14,4 % smrtelných úrazů, viz graf 2.2.

Zaměstnavatel by si měl sám ujasnit, jak se k problematice BOZP postaví. Jestli bude brát oblast BOZP jako nutnost plynoucí ze zákonů nebo zaujme zcela jiný přístup, k němuž např. patří zavádění systému managementu bezpečnosti práce ve smyslu normy OHSAS. Měl by klást důraz na prevenci, snažit se motivovat zaměstnance, ale také aby spolu manažeři a zaměstnanci spolu aktivně a úzce spolupracovali.

## 2. 2 Právní předpisy EU v rámci BOZP

Jak uvádí Šubrt et al. (2007), oblast BOZP se stala součástí sociální politiky na základě **Jednotného evropského aktu**<sup>2</sup> v roce 1987, v němž je obsažen závazek Unie podporovat sociální dimenzi jednotného trhu přijímáním směrnic obsahujících minimální požadavky v oblasti BOZP. Později všechny tyto zásady byly zahrnuty do **Amsterdamské smlouvy**<sup>3</sup>.

Článek 153 Smlouvy o fungování EU (původně článek 137 Smlouvy o ES) je právním základem pro směrnice EU v oblasti BOZP, který opravňuje Unii k přijímání směrnic, v již zmíněné oblasti. ČR po vstupu do Unie musela převzít řadu předpisů EU do národních právních řádů. Evropské směrnice jsou právně závazné pro členské státy, kterým jsou určeny. Členský stát je musí implementovat do národních norem. Směrnice vstupuje v platnost dnem zveřejnění v Úředním věstníku EU.

Právním základem v oblasti BOZP je **Rámcová směrnice 89/391/EHS**<sup>4</sup>, která kromě všeobecných zásad stanovila povinnosti zaměstnavatelů, zaměstnancům a odborníkům poskytujícím služby BOZP. Tato směrnice byla změněná směrnicí 2007/30/ES. Následující text uvádí prostřednictvím systému EUR-Lex<sup>5</sup> (2013a) několik směrnic zabývajících se BOZP:

- ❑ směrnice Rady 89/686/EHS ze dne 21. prosince 1989 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se osobních ochranných prostředků;
- ❑ směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/37/ES ze dne 29. dubna 2004 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci (šestá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1;

---

<sup>2</sup> *Jednotný evropský akt* (čl. 118a Smlouvy o Evropských společenstvích) reviduje Římské smlouvy za účelem dát nový impuls evropské integraci a dokončit realizaci vnitřního trhu. Byl podepsán 17. února 1986 v Lucemburku a 28. února 1986 v Haagu, vstoupil v platnost 1. července 1987. Upravuje pravidla fungování evropských orgánů a rozšiřuje pravomoci Společenství, zejména v oblasti výzkumu a vývoje, životního prostředí a společné zahraniční politiky.

<sup>3</sup> *Amsterdamská smlouva* (97/C 340/01) byla podepsána 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999, pozměňující smlouvu o EU, smlouvy o založení Evropských společenství a související akty. Smlouva stanovuje společné priority v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky. Znamená důležitý krok vpřed, protože rozpracovává úkoly, stanovené v Maastrichtské smlouvě a podporuje řadu sociálně politických priorit na komunitární úrovni, zejména v oblasti zaměstnanosti.

<sup>4</sup> *Směrnice Rady 89/391/EHS* ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

<sup>5</sup> *EUR-Lex* poskytuje přímý bezplatný přístup k právním předpisům Evropské unie a jiným dokumentům, které se považují za veřejné. Internetové stránky EUR-Lex jsou k dispozici ve 23 úředních jazycích EU.



- ❑ směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/10/ES ze dne 6. února 2003 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (hlukem), (sedmnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS);
- ❑ směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/35/EU ze dne 16. června 2010 o přepravitelných tlakových zařízeních a o zrušení směrnic Rady 76/767/EHS, 84/525/EHS, 84/526/EHS, 84/527/EHS a 1999/36/ES (1).

**Evropské normy** stanovené v jednotlivých směrnicích jsou minimálními normami na ochranu pracovníků. Série směrnic Unie vycházejících z článku 114 Smlouvy o fungování Evropské unie (původně článek 95 Smlouvy o ES) se týká bezpečnostních a zdravotních aspektů. Na tomto základě byla přijata série technických směrnic v rámci tzv. nového přístupu, s jejichž pomocí evropské organizace pro normalizaci – Evropský výbor pro normalizaci (CEN), Evropský výbor pro normalizaci v elektrotechnice (CENELEC) a Evropský úřad pro telekomunikační normy (ETSI) – pravidelně stanovují a aktualizují evropské normy (EU-OSHA, 2013a).

**Evropské obecné zásady** jsou nezávazné dokumenty, které lze vydávat v různých formách včetně praktických obecných zásad Evropské komise, které stanovují osvědčené postupy pro prevenci rizik, sdělení Evropské komise a také doporučení Rady (EU-OSHA, 2013b). Hlavním cílem je tedy usnadnit provádění evropských směrnic.

## **2. 2. 1 Právní předpisy ČR**

Oblast BOZP v ČR je vymezena především zákoníkem práce. V ČR podle Dvořákové et al. (2012), platí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. V roce 2006 parlament ČR schválil nový zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců, avšak jeho účinnost je stále odkládána. Proto platí, že všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, jsou ze zákona pojištěni pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. V ČR k právním předpisům patří řada dalších zákonů, nařízení vlády a vyhlášek. Podle § 349 odst. 1 zákoníku práce jsou: „*právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, předpisy o bezpečnosti technických zařízení a normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami*

*a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. “ Základní registr právních předpisů je uveden v příloze č. 3.*

## **2.3 Instituce EU zabývající se BOZP**

Subjektů zabývajících se problematikou BOZP existuje celá řada. Mohou to být mezinárodní organizace např. Mezinárodní organizace práce, Světová zdravotnická organizace. Dále kromě příslušných orgánů působících v rámci EU jsou to také sociální partneři a profesní sdružení v jednotlivých členských státech. V této subkapitole jsou uvedeny především instituce EU zabývající se tématem BOZP.

BOZP je jednou z oblastí, kde EU má největší vliv - s pevným právním rámcem pokrývající řadu rizik s minimálním počtem předpisů (European commission, 2013a). V rámci účinnější sociální politiky je BOZP jednou z jejích priorit. Aby tato oblast byla pojata komplexně a účinně, Evropská komise spolupracuje s EU-OSHA a Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek na šíření informací a nabízí poradenství a podporu zdravého pracovního prostředí, zejména v malých podnicích.

### **Evropská komise**

Evropská komise je jedním z hlavních orgánů Unie, která zastupuje a hájí zájmy EU jako celku. Rovněž připravuje návrhy nových evropských právních předpisů a má na starosti provádění politik EU a využívání finančních prostředků Unie.

Následující text přináší základní informace o Výborech komise zaměřených na oblast BOZP. Výbory národních odborníků přispívají k rozvoji, provádění a sledování právních předpisů EU v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci.

**Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci** (Advisory Committee on Health and Safety at Work, ACSH) byl zřízen v roce 2003 rozhodnutím rady<sup>6</sup>. Jedná se o tripartitní orgán založen za účelem napomáhat Komisi při přípravě a provádění rozhodnutí přijatých týkajících se BOZP a usnadnit spolupráci mezi státními orgány, odborových organizací a zaměstnavatelskými svazy na nadnárodní úrovni (European commission, 2013b).

---

<sup>6</sup> Rozhodnutí Rady 2003 / C 218/01 ze dne 22. července 2003, kterým se zřizuje Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a kterým se zrušuje rozhodnutí 74/325/EHS a 74/326/EHS.

**Vědecký výbor pro stanovení limitních hodnot expozice** (The Scientific Committee on Occupational Exposure Limits, SCOEL) byl založen v roce 1995<sup>7</sup>. Byl vytvořen s úmyslem vytvořit základnu pro práci na vědeckém posouzení a vyhodnocení rizik na pracovištích, kde se používají nebezpečné chemické látky a přípravky. Výbor je složen z nejvýše 21 členů vybraných z kandidátů navržených členskými státy EU a jmenování Komisí. Členové vystupují jako nezávislí vědečtí odborníci v oboru chemie, toxikologie, epidemiologie a dalších (European commission, 2013c).

**Výbor starších inspektorů práce** (Senior Labour Inspectors Committee, SLIC) byl uveden v roce 1982 se záměrem pomoci Komisi při monitorování uplatňování právních předpisů EU na místní úrovni. Avšak založen byl v roce 1995 a jeho hlavním cílem je dosáhnout společných zásad mezi Komisí a zástupci národních inspektorátů práce v oblasti BOZP. Výbor se vyjadřuje k návrhům právních dokumentů EU v rámci BOZP. Výbor se schází dvakrát ročně v členském státě předsedajícím na dané období EU (European commission, 2013d).

### **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci**

Agentura EU-OSHA sídlící v Bilbao byla založena v roce 1994 s cílem zlepšit zejména pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (EUR-Lex, 2013b). Cílem agentury je učinit Evropu bezpečnějším, zdravějším a produktivnějším místem pro práci. Podporuje prevenci rizik za účelem zlepšení pracovních podmínek v Evropě. V současnosti agenturu vede ředitelka Dr. Christa Sedlatschek, dále v ní působí řídicí rada tvořená ze zástupců vlád, zaměstnavatelů a pracovníků ze všech 27 členských států EU, dále ze zástupců Evropské komise a dalších pozorovatelů (EU-OSHA, 2013c). Z důvodu zvýšení úrovně BOZP agentura zpracovává, analyzuje a dále šíří informace, a také organizuje kampaně. Z důvodu vytvoření uceleného obrazu BOZP v EU agentura úzce spolupracuje s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek a se statistickým úřadem EU - Eurostatem<sup>8</sup>. Součástí agentury je Evropské observatorium.

---

<sup>7</sup> Rozhodnutí Komise ze dne 12. července 1995 o zřízení Vědeckého výboru pro limitní hodnoty expozice chemickým činitelům při práci.

<sup>8</sup> *Eurostat* je statistickým úřadem Evropské unie. Je organizační složkou Evropské komise na úrovni generálního ředitelství. Úkolem Eurostatu je předkládat harmonizovaná statistická data na úrovni celé EU a zároveň poskytovat statistické srovnání regionů (NUTS) a členských států. Jeho ekonomická data také slouží jako základní a oficiální podklad pro rozhodování Evropské centrální banky, a dalších unijních institucí, v ekonomických otázkách. Jeho sídlem je Lucemburk.

Hlavním úkolem **Evropského observatoria rizik EU-OSHA** je stanovit nová a vznikající rizika v oblasti BOZP s cílem zlepšit včasnost a účinnost preventivních opatření. Observatorium uvádí přehled informací o BOZP v Evropě, popisuje trendy, hlavní činitele a předjímá změny v pracovní činnosti a jejich možný dopad na BOZP (EU-OSHA, 2013c).

### **Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek**

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFOUND) je orgánem EU, zřízeným Radou Nařízením Rady (EHS) č. 1365/75 dne 26. května 1975 s cílem přispět k plánování a vytváření lepších životních a pracovních podmínek v Evropě (EUR-Lex, 2013c). Hlavní úlohou je sledovat a pochopit změny, výzkum a zkoumání funkčních řešení, dále poskytovat poradenství, různé informace, sdílet odborné poznatky o životních a pracovních podmínkách, průmyslových vztazích a řízení změn v Evropě klíčovými činiteli v oblasti sociální politiky EU na bázi komparativních informací, výzkumu a analýz (Eurofound, 2013a).

### **2. 3. 1 Orgány ČR**

V ČR přísluší problematika BOZP do kompetencí příslušných ministerstev a dalších orgánů státní správy.

Mezi tyto orgány patří:

- ☐ MPSV,
- ☐ Ministerstvo zdravotnictví,
- ☐ Ministerstvo životního prostředí,
- ☐ Ministerstvo obrany,
- ☐ Český báňský úřad,
- ☐ Státní úřad pro jadernou bezpečnost.

Dvořáková et al. (2012) uvádí, že tyto odpovědné orgány se podílejí na tvorbě právních předpisů, koncepcí, záměrů, metodik, plánování aktivit inspekčních a dozorovaných orgánů, zabezpečování mezinárodní spolupráce, osvětových činností a správných postupů v oblasti BOZP. V oblasti BOZP je rovněž zajišťována spolupráce sociálních partnerů (Českomoravská konfederace odborových svazů, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR).

**Český báňský úřad** a devět obvodních báňských úřadů vykonává vrchní dozor nad hornickou činností, činností prováděnou hornickým způsobem, požární ochranou v podzemí, dodržováním pracovních podmínek, nakládáním s těžebním odpadem, podzemními objekty a nad řádným odváděním úhrad za dobývací prostor a vydobyté vyhrazené nerosty (Dvořáková et al., 2012).

Mezi poradní a kontrolní orgány patří:

- ☐ SÚIP a oblastní inspektoráty práce,
- ☐ Technická inspekce ČR,
- ☐ Krajské hygienické stanice,
- ☐ Rada vlády pro BOZP,
- ☐ Česká inspekce životního prostředí.

**SÚIP** a osm oblastních inspektorátů práce (OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj) kontrolují dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o BOZP. Úřad je zřízen MPSV a kromě kontrolní činnosti úřadu i inspektorátů k jeho dalším úkolům patří poradenská, konzultační a osvětová činnost. Hlavním cílem činnosti SÚIP a inspektorátů je a musí být nikoliv represe, ale prevence, tedy snaha o předcházení negativním jevům – pracovním úrazům, nemocem z povolání a haváriím technických zařízení – a snaha o co nejlepší přípravu na zdolávání následků takových dějů, pokud k nim dojde (Dvořáková et al., 2012).

**Technická inspekce ČR** uskutečňuje výkon státního odborného dovozu nad bezpečností vyhrazených technických zařízení (elektrická, plynová, tlaková a zdvihačí zařízení), (Dvořáková et al., 2012).

**Krajské hygienické stanice** patří mezi kontrolní orgány státní správy a oblasti ochrany veřejného zdraví, které byly zřízeny Ministerstvem zdravotnictví ČR. Úkolem hygienických stanic je provádět státní zdravotní dozor nad ochranou zdraví při práci a nad povinnostmi zaměstnavatele zajistit závodní preventivní péči, rozhodují ve věcech kategorizace prací a podmínek ochrany zdraví preventivní péči, dále věcech kategorizace prací a podmínek ochrany zdraví zaměstnanců vykonávajících rizikové práce, provádějí hodnocení a řízení zdravotních rizik z hlediska prevence negativního ovlivnění zdravotního stavu obyvatelstva,

posuzují pracovní podmínky zaměstnanců, u nichž je podezření na nemoc z povolání, podílejí se na úkolech integrovaného záchranného systému, ukládají sankce za nesplnění povinností uložených zákonem nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví apod. (Dvořáková et al., 2012).

**Česká inspekce životního prostředí**<sup>9</sup> je odborný orgán státní správy, který je pověřen dozorem nad respektováním zákonných norem v oblasti životního prostředí.

## **2. 4 Strategie EU 2007-2012 a jiné projekty v oblasti BOZP**

Současným cílem strategie Unie je dosáhnout 25-ti % snížení pracovních úrazů v rámci EU do roku 2012. Aby bylo možno dosáhnout tohoto cíle je zapotřebí vyzvat k přijetí opatření aktéry na všech úrovních, a to jak na evropské, tak vnitrostátní a na úrovni pracovišť. Klíčovým nástrojem k dosažení cílů strategie je rozvoj a uplatňování soudržných národních strategií přizpůsobených specifickým podmínkám každého členského státu EU. Tyto strategie by se měly zaměřit na oblasti a podniky s největšími problémy a určit národní cíle pro snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dále komise navrhuje zlepšit a zjednodušit stávající právní rámec a zlepšit její provádění v praxi, například pomocí výměnou osvědčených postupů a kampaněmi na zvyšování informovanosti. Zároveň ale zdůrazňuje, že zjednodušení právních předpisů nesmí znamenat snížení stávajících úrovní ochrany. Komise také navrhuje lepší identifikaci a posuzování možných nových rizik posílením výzkumu, výměny znalostí a uplatňování výsledků v praxi a začlenění BOZP v ostatních národních a evropských politikách (vzdělávání, veřejné zdraví, výzkum) a nalézání nových oblastí součinnosti. (European commission, 2013e).

### **Národní akční program BOZP pro období 2013-2014**

Národní akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro období 2013-2014 vznikl na základě usnesení vlády č. 920 ze dne 23. července 2008 a stal se realizačním dokumentem Národní politiky BOZP. Úzce navazuje na dokument z předchozího období 2011-2012, který stanovil prioritní opatření. Patřila zde dlouhodobě neřešená problematika úrazového pojištění, s ní spojená řada nástrojů k celkovému zkvalitnění úrovně BOZP, podpora prevence a rehabilitace poškození zdraví z práce, související motivace, vzdělávání,

---

<sup>9</sup> Česká inspekce životního prostředí byla zřízena v roce 1991 zákonem ČNR č. 282/1991 Sb. o České inspekci životního prostředí a její působnosti v ochraně lesa, ostatní složky se k ní připojily následně v průběhu let 1991-1992.

výzkumu a osvěty, samozřejmě za předpokladu zajištění financování této oblasti především z prostředků úrazového pojištění. A rovněž vycházel z hlavních cílů Strategie EU v BOZP 2007-2012. V současné době zatím není schválena nová strategie pro období 2013-2014, ale předpokládá se, že po jejím zveřejnění budou také přijata příslušná opatření k její realizaci na národní úrovni (Rada vlády pro BOZP, 2012).

Vláda stanovuje základní priority a cíle v oblasti BOZP a ukládá Radě vlády pro BOZP jejich rozpracování do konkrétních krátkodobých a střednědobých úkolů, včetně stanovení termínů a odpovědnosti za jejich splnění. Rada vlády musí průběžně plnit stanovené úkoly, sledovat, vyhodnocovat a aktualizovat podle vývoje a potřeb v oblasti BOZP (Rada vlády pro BOZP, 2012).

Dokument pro období 2013-2014 je rozvržen do sedmi základních priorit:

- I. zavedení funkčního systému úrazového pojištění;
- II. zajištění financování oblasti BOZP;
- III. prevence pracovních rizik;
- IV. bezpečnost a ochrana zdraví dětí, žáků a studentů;
- V. rehabilitace osob po pracovním úrazu a nemoci z povolání;
- VI. vzdělávání specialistů v oblasti BOZP;
- VII. výzkum a vývoj.

Dále jsou určena řada opatření, a to pro oblast pracovně lékařských služeb, osvěty a propagace BOZP a v rámci mezinárodní spolupráce, která by měla být v daném období plněna průběžně (Rada vlády pro BOZP, 2012).

### **Evropský rok občanů 2013**

Cílem agentury EU-OSHA (2013e) pro rok 2013 je povzbuzovat občany a organizace ke spolupráci při prosazování osvědčených postupů v oblasti BOZP. Evropský rok občanů 2013 se věnuje otázkám zaměřeným na práva každého jednotlivého občana EU. V průběhu roku 2013 se budou konat akce a konference v souvislosti s právy občanů EU, účelem těchto akcí je rozproudít diskusi mezi vedoucími představiteli EU, státní správou, občany a podniky, která by vedla k jasnější představě, jakou podobu by měla EU mít v roce 2020.

## **Světový den bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Již od roku 2003 vzešla tato každoroční událost z iniciativy Mezinárodní organizace práce (ILO), kdy 28. duben je považován za Světový den bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Cílem je propagovat bezpečnou, zdravou a důstojnou práci, zdůrazňuje prevenci pracovních úrazů a poškození zdraví. Každý rok se zaměřuje na jiné téma. Minulý rok se zaměřovala na BOZP v zelené ekonomice. V roce 2013 se pozornost soustředí na prevenci nemocí z povolání (EU-OSHA, 2013f).

### **Kampaň Zdravé pracoviště 2012-2013: „Partnerství při prevenci rizik“**

Zdravé pracoviště (dříve „Evropské týdny bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“) je kampaň svého druhu největší na světě koordinovaná agenturou EU-OSHA od roku 2000, kdy prostřednictvím této kampaně se snaží zvyšovat povědomí o významu partnerství při prevenci rizik, do něhož jsou zapojeni občané EU, zvláště pak evropští zaměstnavatelé a zaměstnanci. Snahou agentury je propagovat myšlenku, že dobrá úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je přínosem i pro samotné firmy. Do těchto kampaní, které nyní trvají dva roky, se zapojuje celá řada organizací ze všech členských států Unie, ale také ze zemí Evropského hospodářského prostoru a kandidátských a potenciálních kandidátských zemí (EU-OSHA, 2013g).

*„Kampaň Zdravé pracoviště 2012–2013 „Partnerství při prevenci rizik“ povzbuzuje manažery, zaměstnance i ostatní zúčastněné subjekty, aby spojili své síly s cílem zlepšit BOZP“ (Healthy Workplaces, 2012).*

Cílem kampaně je se zaměřit na prevenci rizik prostřednictvím vedení a účasti pracovníků, což vede ke snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání. Kampaň Zdravé pracoviště, (2012) se zaměřuje na tyto prvky:

- ☐ prevence rizik,
- ☐ řízení rizik,
- ☐ povzbuzování vrcholových manažerů k aktivní účasti na snižování rizik,
- ☐ povzbuzování zaměstnanců, jejich zástupců a ostatních zúčastněných subjektů ke spolupráci s vedoucími pracovníky při snižování rizik.

K ústředním prvkům kampaně, jež má uvedené cíle podporovat, patří zprávy, praktické průvodce, DVD, letáky a plakáty. Kromě toho agentura spolupracuje zejména



se svou sítí národních kontaktních míst a pomáhá jim s pořádáním různých seminářů, výstav či konferencí. Dále úzce spolupracuje i se sítí Enterprise Europe Network, která zajišťuje poradenství a podporu pro malé a střední podniky v Evropě v celé řadě otázek (EU-OSHA, 2013g).

### Program „Bezpečný podnik“

Vnitrostátní program „Bezpečný podnik“<sup>10</sup> vyhláší MPSV a SUIP. Účelem tohoto programu je umožnit právním subjektům zavést systém řízení BOZP (viz obr. 2.1), který odpovídá českým předpisům, a rovněž požadavkům uplatňovaným v členských zemích Unie, které se do programu zapojí. Program vychází z principu a zásad uplatňovaných systémovými normami OHSAS, příručky ILO-OSH 2001, ISO 14 001 a ISO 9001. Program může přispět k zavedení sjednoceného systému řízení právního subjektu, fungujícímu systému řízení BOZP vedoucí ke zvýšení úrovně BOZP a dále ocenění významně zlepšuje pověst svého držitele (SUIP, 2012).

Obr. 2. 1 Základní prvky systému řízení BOZP v rámci programu „Bezpečný podnik“



Zdroj: SUIP, odbor bezpečnosti práce; vlastní zpracování

<sup>10</sup> Od roku 2003 je program „Bezpečný podnik“ na základě usnesení vlády č. 475, součástí realizace úkolů stanovených v zájmu zvyšování úrovně bezpečnosti práce Národní politikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Náklady organizace na získání tohoto ocenění jsou zcela zdarma a daná organizace může využít bezplatně poradenskou službu Oblastního inspektorátu práce v průběhu celého procesu přípravy a realizace programu nebo prezentaci tohoto programu pro vrcholový management, a to v souladu se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce. Ocenění „Bezpečný podnik“ se předává dvakrát do roka, a to v květnu a v říjnu. Subjekty musí brát v úvahu při stanovení termínu podávání žádosti, že příslušný oblastní inspektorát práce musí ukončit kontrolu dva měsíce před termínem předávání (SUIP, 2012).

Jednou z povinností držitele ocenění je provádět každoroční kompletní vnitřní audit. Právní subjekt musí počítat rovněž s namátkovou kontrolou, kterou provádí Oblastní inspektorát práce. Ten je zaměřen obzvlášť na změny, které nastaly buď v podmínkách hodnocení nebo proběhly za uplynulé období v právním subjektu. Po třech letech osvědčení ztrácí platnost a je třeba provést celý proces na základě nové žádosti znovu (SUIP, 2012).

### **Podnik podporující zdraví 2013**

Ministerstvo zdravotnictví ČR (2013) každoročně vyhlašuje soutěž o titul „Podnik podporující zdraví.“ Soutěž je určena pro všechny podniky a organizace, které jsou českými právními subjekty. Kritéria jsou rozdělena do 6 sekcí, a to: podpora zdraví na pracovišti a politika závodu; lidské zdroje a organizace práce; plánování podpory zdraví na pracovišti; společenská zodpovědnost; uplatňování podpory zdraví na pracovišti; výsledky podpory zdraví na pracovišti.

Podpora zdraví je strategie doplňující současný systém péče o zdraví při práci. Tato strategie je uplatňována již řadu let v zemích EU i v USA. Aktivita zaměřená na podporu zdraví na pracovišti koordinuje na evropské úrovni Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti. ČR se podobně jako jiné země Unie přihlásila k projektu Podnik podporující zdraví. Na rozdíl od BOZP neexistují v ČR pro poskytování podpory zdraví v podnicích právní požadavky. Mnoho zaměstnavatelů uznává význam podpory zdraví na pracovišti a snaží se tyto aktivity realizovat, nebo se na jejich realizaci připravuje. Mezi výhody, které projekt přináší, patří zlepšení pracovní pohody a zdraví zaměstnanců a z toho vyplývající pokles krátkodobé a především dlouhodobé pracovní neschopnosti a zvýšení produktivity práce, dále snížení počtu chorob souvisejících s prací a pracovních úrazů a v neposlední řadě také zlepšení pověsti a atraktivity podniku u pracujících i konkurence (Ministerstvo zdravotnictví ČR, 2013).

### 3 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI REMAK, a. s.

V této kapitole je podrobněji představena prosperující společnost REMAK, a. s. V první části kapitoly je uveden profil společnosti a následně její historie. Třetí část pojednává o předmětu činnosti podniku, ale také o jejích cílech a zásadách. Ve čtvrté podkapitole je blíže rozebrána jak organizační struktura společnosti, tak i vývoj počtu zaměstnanců. V poslední části na základě interních statistických dat je pomocí grafů vyhodnocena pracovní úrazovost podniku.

#### 3. 1 Profil společnosti

REMAK je soukromá akciová společnost s jediným akcionářem, kterým je REMAK Holding, s. r. o. Dle ministerstva spravedlnosti ČR (2012) společnost REMAK, a. s. byla zapsána do obchodního rejstříku dne 24. října 1991 u Krajského soudu v Ostravě. Podnik sídlí v Rožnově pod Radhoštěm, Zuberská 2601, PSČ 756 61 Rožnov pod Radhoštěm, IČ 15770397. Základní kapitál společnosti činil 105.710.000,- Kč, který byl 100 % splacen.

Prvkem výrobního závodu o celkové zastavěné užité ploše cca 20 000 m<sup>2</sup> je vývojové centrum včetně zkušebny pro aerodynamická a akustická měření. V současné době dochází k rozšíření výrobních prostor o 1 000 m<sup>2</sup>. Nová výrobní hala umožní jednak zvýšení výrobních kapacit, ale hlavně vytvoří podmínky pro zavádění výroby nových produktových řad. Díky tomuto kroku podnik očekává posílení pozice na trhu a také udržení kroku s požadavky zákazníků, vzhledem k jejich kvalitě a dostupnosti. Technické kanceláře jsou umístěny v Praze a v Brně.

Součástí REMAK Holding, s. r. o., jsou čtyři dceřiné společnosti a jedna sesterská společnost, které provozují ve svých zemích centrální distribuční sklady výrobků a plné obchodní a technické zázemí:

- ☐ REMAK, a. s. (ČR),
- ☐ REMAK Rus (Rusko, Moskva),
- ☐ REMAK Distribution (Rusko, Petrohrad),
- ☐ REMAK Baltic (Lotyšsko),
- ☐ REMAK Ukrajina (Ukrajina).

Výrobky REMAK, a. s. (2012a) kromě zemí, ve kterých dceřiné společnosti holdingu sídlí, prodávají své výrobky v dalších sedmnácti zemích Evropy a Asie prostřednictvím autorizovaných národních distributorů.

### 3. 2 Historie společnosti

Společnost REMAK, a. s. vznikla v roce 1990, kdy Ing. Ivan Měrka zahájil soukromou podnikatelskou činnost jako fyzická osoba v oblasti projektování a montáže vzduchotechniky. O rok později byl podnik transformován do společnosti s obchodním jménem MERKA, s. r. o., v souvislosti s rozšířením projekčních a montážních aktivit a komplexní dodávky vzduchotechnických zařízení. Společnost si v Rožnově pod Radhoštěm pronajala prázdnou výrobní halu v areálu bývalé TESLY. Výměnou pořadí písmen došlo ke změně názvu podniku na REMAK, s. r. o., a novým společníkem podniku se stal Ing. Jan Měrka.

**V letech 1993-1999** podnik prošel řadou změn. Společnost odstartovala svou produkci díky vývoji stavebnicového klimatizačního systému s názvem Vento. Nejprve exportovala dodávky nejen na Slovensko, ale také do dalších zemí. Následně v roce 1995 dokončuje stavbu vlastního výrobního závodu. V téže roce zahájí svou obchodní činnost dceřiná společnost Trade, a. s., která postupně přebírá od mateřské výrobní společnosti obchodní aktivity v oblasti doplňkového prodeje cizích výrobků pro vzduchotechniku a topení. Především jde o obchodní zastoupení švédského podniku ESBE (ventily a regulační techniku pro topení), spolupráci s německými podniky TROX (distribuční prvky a příslušenství pro vzduchotechniku) a ZIEHL-ABEGG (axiální i radiální ventilátory). V ostatních letech společnost představuje na výstavách nejen v tuzemsku, ale také v zahraničí své nové výrobky (potrubní ventilátory RP-Ex do prostředí s nebezpečím výbuchu, klimatizační jednotky AeroMaster NT, vzduchové clony DoorMaster, hlukově izolované ventilátory RPH, řada bezrámových klimatizačních jednotek AeroMaster XP), čímž podpoří prodej, ale také představuje pro společnost pozitivní impulsy do spolupráce se zákazníky i projektanty. Od ledna 1997 přebírá REMAK Trade, a. s., všechny exportní aktivity v rámci skupiny REMAK. Posiluje expanze na východní trhy Lotyšska, Ukrajiny a Ruska (REMAK, a. s., 2012b).

**V letech 2000-2010** v důsledku růstu objemu výroby podnik trpí nedostatkem výrobních prostor, a to vede k rozšíření společnosti o další výrobní a skladovací halu

realizovanou za státní pomoci. Celkový objem prostředků vložených do jednotlivých částí projektu dosáhl v roce 2001 a 2002 hodnotu 103 mil. Kč, přičemž státní podpora činila celkem 20 mil Kč. Celkové investice byly v roce 2002 nejvyšší v historii společnosti a dosáhly výše 65 mil. Kč. Je nutno zmínit, že dne 1. října 2001 se vlastníci rozhodli sloučit podniky REMAK, s. r. o. a REMAK Trade, a. s., čímž REMAK, a. s., převzala všechny aktivity těchto podniků a má všechny své základní činnosti certifikovány v rozsahu ISO 9002. REMAK, a. s., se stává moderní společností, která využívá nejen nové technologie, ale snaží se také o posílení své pozice na trhu. REMAK, a. s., se stává generálním sponzorem konference Klimatizace a větrání 2002. V roce 2003 se snaží organizace posílit pozici na trhu v Rusku otevřením obchodní kanceláře v Moskvě. Rok poté dochází ke krizi distributorské sítě v Ruské federaci, kdy jeden z distributorů uvádí kopii výrobků a katalogů REMAK, a. s. na trh, což vedlo k nutné restrukturalizaci prodejních aktivit na tamním trhu. Jsou založeny dvě dceřiné společnosti v Rusku (REMAK SPB a REMAK Centr) s majoritou REMAK, a. s., a je zrušen model nezávislých distributorů. Společnost začíná orientovat export i na asijské trhy. První zakázka směřuje do Mongolska a další zemích. Následuje vývoz do evropských zemí jako je Slovinsko, Velká Británie, Maďarsko, Ukrajina. Výrazný růst prodeje klimatizačních jednotek AeroMaster XP je podpořen další verzí návrhového programu AeroCAD. Jsou představeny nové ploché klimatizační jednotky AeroMaster FP nahrazující NT, dále nové řídicí jednotky řady VCB nahrazující řadu VCA, inovace vzduchových clon DoorMaster. V Lotyšsku je založena dceřiná společnost REMAK Baltic se sídlem v Rize. V roce 2006 REMAK, a. s. nově prezentuje řídicí systému WebClima, který klade důraz na jednoduchost obsluhy a možnost dálkové správy přes internet. Společnost REMAK, a. s., získává první místo v prestižní soutěži Podnik roku 2006 za Zlínský kraj a za celou ČR obsadil šesté místo. V roce 2007 opět dochází k rozšíření podniku zakoupením dvou hal v průmyslovém areálu bývalé Tesly. Rozbíhají se práce na implementaci nového manažerského informačního systému Microsoft Dynamics AX. Novým teritoriem společnosti se stává Holandsko. V Polsku se druhým distributorem stává podnik QuatroVent. REMAK, a. s., podruhé získává první místo ve Zlínském kraji v soutěži Firma roku 2007 a byl dosažen rekord v nárůstu obrátu v historii společnosti — 7.334.000 Kč. Společnost pro techniku prostředí uděluje pamětní medaili k příležitosti 18. konference Klimatizace a větrání 2008 předsedovi představenstva společnosti REMAK, a. s., Ing. Ivanu Měrkovi v oboru klimatizace a větrání. V roce 2009 a 2010 podnik uvedl na trh novou řadu střešních ventilátorů RF s obchodním názvem CoolPacket, dále řadu vzduchotechnických jednotek s obchodním názvem AeroMasterCirrus. AeroCad prochází dalšími vývojovými změnami

a je k dostání ve verzi 4. Oficiálními distributory na ruském teritoriu jsou společnosti REMAK Distribution a REMAK Rus.

I společnosti REMAK, a. s., se dotkla hospodářská krize, kdy podnik utrpěl řadu ztrát. Dalším problémem, se kterým se podnik potýkal, byl boj s nelegálními čínskými kopiemi svých výrobků. Novými exportními trhy se stávají Belgie, Pákistán a Chorvatsko. Na Ukrajině je založena vlastní dceřiná společnost REMAK Ukrajina (REMAK, a. s., 2012b).

### **3. 3 Předmět činnosti společnosti**

Hlavními výrobky společnosti jsou klimatizační jednotky, vzduchové clony a regulace vzduchotechniky. Společnost zařízení navrhuje, vyvíjí, vyrábí a prodává. Předmětem společnosti je tedy výroba strojů a zařízení pro všeobecné účely a velkoobchod.

Podnik se snaží své výrobky neustále inovovat, a to jak dle potřeb a přání zákazníků, tak také z hlediska dlouhodobé kvality, funkčnosti, bezpečnosti, spolehlivosti, a rovněž s ohledem k životnímu prostředí. Právě v kvalitě podnik spatřuje svou konkurenční výhodu. Cílem podniku je nabídnout zákazníkovi vynikající parametry při výborném poměru ceny a výkonu.

Při vývoji nových zařízení společnost využívá možnosti virtuálního engineeringu (VE), který zahrnuje virtuální realitu, simulace a výpočty s užitím CAD (Computer Aided Design) systému SolidWorks pro 3D strojírenské navrhování, COSMOSFloWorks pro analýzy dynamických vlastností a toku kapalin a COSMOS Works pro analýzy metodou konečných prvků. Model umožňuje provedení simulací a výpočtů. Pomocí návrhového a konfiguračního programu AeroCAD lze vytvořit zjednodušená počítačová data, která poskytnou lepší představu nejen projektantovi, ale hlavně zákazníkům (REMAK, a. s., 2012c).

Pomocí metody CAM (Computer Aided Manufacturing), která je datově propojena programem AeroCAD, jsou plánovány a řízeny výrobní zakázky. *„Na začátku výrobního procesu je plně automatizovaný věžový sklad plechu, dva vysekávací lisy, tři všeosově řízené ohraňovací lisy, měřicí a kalibrační pracoviště, svařovací poloautomaty, montážní tratě. To vše je doplněno o tým vybraných a pravidelně certifikovaných dělníků a techniků produkujících 24 hodin denně (3 směny) výrobky se zárukou vysoké kvality“* (REMAK, a. s., 2012c).

Společnost především dbá na přesnost a ověření indikovaných technických parametrů, proto disponuje specializovanou testovací a vývojovou zkušební laboratoří pro měření aerodynamických, elektrických a akustických parametrů ventilátorů a dalších výrobků. Rovněž je vybavena automatizovaným sběrem všech naměřených dat pomocí integrovaného počítačového systému LabView® podniku National Instruments®. Zkušebna odpovídá normám DIN 24 163 a AMCA Standard 210-74, (REMAK, a. s., 2012c).

REMAK, a. s., (2012c) se snaží co nejvíce minimalizovat dopady své činnosti na životní prostředí. „Proto jsou výrobky konstruovány tak, aby dosahovaly maximální účinnosti a úspornosti provozu. Důsledné snižování energetické náročnosti přispívá ke zvyšování kvality životního prostředí. Díly musejí vyhovovat řadě zákonných požadavků, například směrnici EU 2000/53, která obsahuje limity používání zakázaných prvků (olovo, rtuť, kadmium a šestimocný chrom). Materiálové složení výrobků musí po skončení jejich životnosti umožnit recyklaci nebo ekologickou likvidaci. O všech chemických látkách, jejich nasazení a spotřebě je vedena evidence. Jejich užívání se řídí řadou bezpečnostních pravidel.“

### 3. 4 Řízením k jakosti

V roce 1998 soustředěné úsilí o zkvalitňování obchodních služeb společnosti REMAK Trade, a. s., vedlo k zavedení systému řízení jakosti dle ISO<sup>11</sup> 9002. Systém byl certifikován orgánem EZÚ Praha. V roce 2001 má REMAK, a. s., všechny své základní činnosti certifikovány v rozsahu ISO 9002. V souladu s ISO 9001: 2000 došlo k obhájení certifikátu o shodě systému řízení jakosti a rozšíření v roce 2003. Později roku 2010 tým zaměstnanců podniku znovu úspěšně obhájí certifikát systému jakosti EN ISO 9001.

Pro období 2012-2014 se představenstvo společnosti REMAK, a. s., (2012j) rozhodlo aktualizovat strategické zaměření certifikovaného systému managementu kvality těmito strategickými obchodními cíli:

- posílení podílu na vybraných trzích západní Evropy (staré země EU);

---

<sup>11</sup> ISO (International Organization for Standardization – Mezinárodní organizace pro normalizaci) je globální síť 156 národních normalizačních organizací z velkých a malých, rozvinutých a rozvojových zemí ve všech oblastech světa. Současné portfolio činí 16500 norem pro obchod, vládu a společnost. Normy ISO tvoří kompletní nabídku pro všechny tři rozměry udržitelného rozvoje – ekonomické, environmentální a sociální. Normy ISO poskytují řešení a mají úspěch téměř ve všech odvětvích činnosti včetně zemědělství, stavebnictví, strojírenství výrobě, distribuci, dopravě, lékařských zařízeních, informačních a komunikačních technologiích, životním prostředím, managementu kvality, posuzování shody a službách.

- ❑ využití potenciálu růstu prodeje na stávajících trzích (nové země EU, Rusko, Ukrajina, Mongolsko) k možnému zvýšení;
- ❑ zvýšení produktivity procesů jako zdroje zvyšování konkurenceschopnosti;
- ❑ zvýšení inovační aktivity jako nástroje pro dosažení špičkové evropské úrovně výrobků.

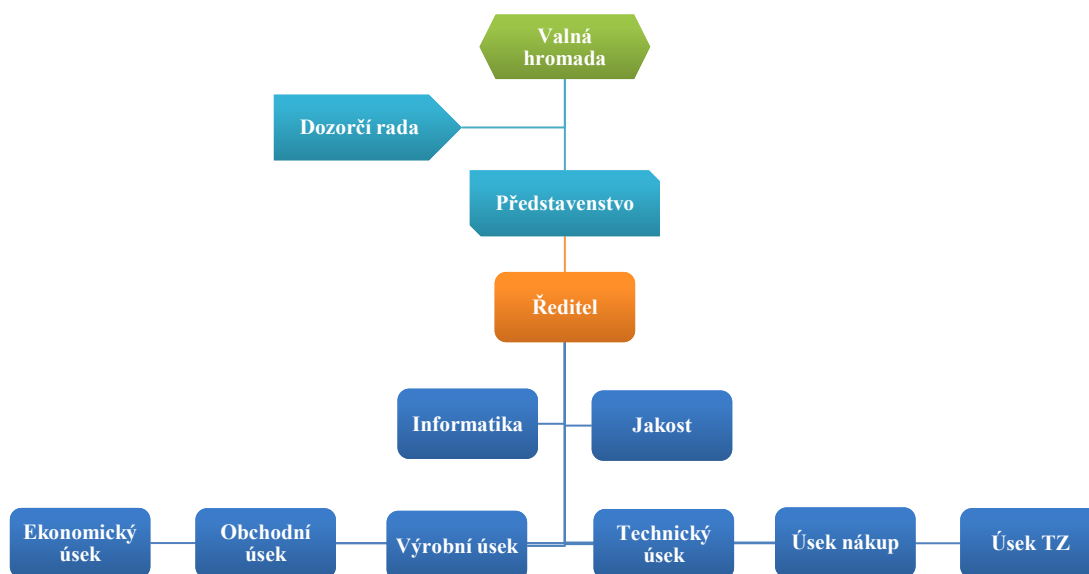
Na základě důkladného posouzení a zkoušení návrhů nových rozvojových projektů je případný problém zajištěn již ve fázi přípravy nových produktů. Zaměřením na prvotřídní kvalitu a pokrokovou technologii výroby vede k vyšší době životnosti výrobků. Ve spojení s kvalitním autorizovaným servisem je podnik schopen prodloužit záruční lhůty až na 5 let.

Na veletrhu Aqua-Therm Praha 2002 získaly klimatizační jednotky AeroMaster XP a revoluční návrhový program AeroCAD nejvyšší ocenění za nejlepší exponát Zlatou medaili a to díky vysoké kvalitě výrobků, služeb a technické inovaci. Určitá motivace a úzká vazba spolupráce představenstva, vedoucích a všech pracovníků k neustálému zlepšování produktů, vede ke zvyšování kvality. „*REMAK, a. s., je podnik, jehož lidé se snaží každodenně řídit svými hodnotami a naplňovat firemní poslání*“ (REMAK, a. s., 2012e).

### 3. 5 Organizační struktura a lidské zdroje

V posledních letech nedošlo ke změnám v organizační struktuře, viz obr. 3.1.

Obr. 3. 1 Organizační struktura společnosti



Zdroj: Organizační řád společnosti REMAK, a. s., 2003i; vlastní zpracování

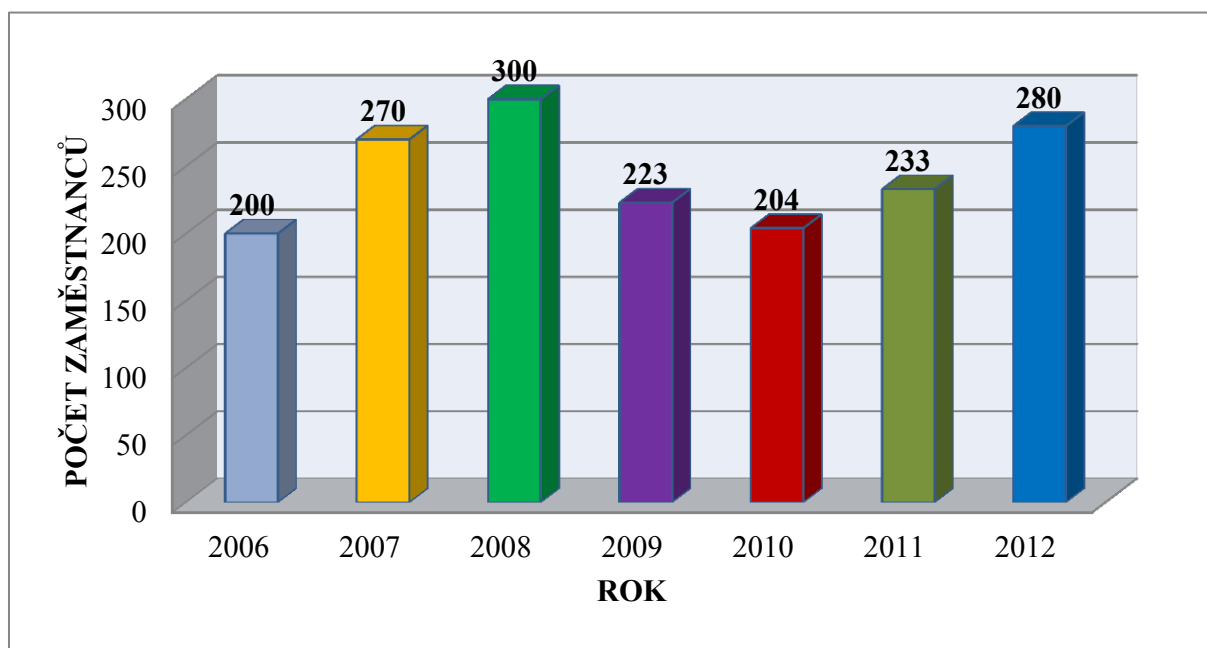


Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada, kterou svolává představenstvo nejméně jednou ročně. Valná hromada volí představenstvo a dozorčí radu. Představenstvo je statutárním orgánem společnosti. Společnost zastupuje vůči třetím osobám v celém rozsahu předseda představenstva nebo místopředseda představenstva. V rozsahu pravomocí jedná za společnost rovněž ředitel. Dozorčí rada je kontrolní orgán, který dohlíží na výkon působnosti představenstva a uskutečňování podnikatelské činnosti společnosti. Své doporučení a závěry předkládá k posouzení valné hromadě. Organizační struktura je dále tvořena ekonomickým, obchodním, výrobním, technickým úsekem a úsekem nákupu a úseku TZ.

### **3. 5. 1 Vývoj počtu zaměstnanců 2006-2012**

V současnosti je ve společnosti REMAK, a. s., zaměstnáno v průměru 280 zaměstnanců. V grafu 3.1 je zachycen stav zaměstnanců v jednotlivých zkoumaných letech.

*Graf 3. 1 Vývoj počtu zaměstnanců 2006-2012*



*Zdroj: Evidence počtu zaměstnanců 2006–2012 společnosti REMAK, a. s., 2012g; vlastní zpracování*

V roce 2011 bylo ve společnosti zaměstnáno v průměru 233 pracovníků, což je ve srovnání s minulým rokem o 47 zaměstnanců méně. Můžeme předpokládat, že tento pokles nastal v důsledku nedostatku pracovních sil, a to v profesích dělnických i technických.

Pokud srovnáme rok 2008 s rokem 2009, je zde patrný výrazný pokles zaměstnanců v důsledku ekonomické krize, a to o 77 pracovníků.

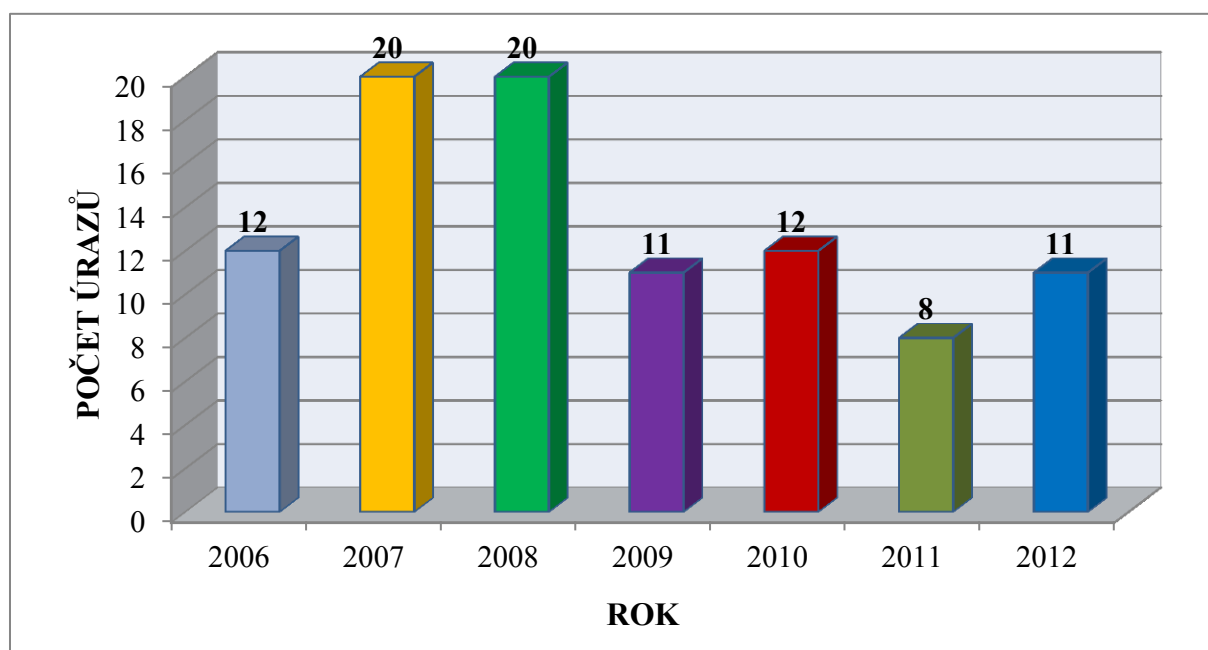
### 3. 6 Analýza pracovní úrazovosti dle interních statistických dat

V této podkapitole bude proveden rozbor pomocí grafického vyjádření ve formě grafů vytvořených na základě interních statistických údajů společnosti za období 2006-2012. Pro účely bakalářské práce budou použity především informace ze záznamů o úrazu, do kterých se zaznamenávají pracovní úrazy, u kterých došlo k pracovní neschopnosti.

#### 3. 6. 1 Počet pracovních úrazů ve společnosti REMAK, a. s.

V roce 2007 a 2008 byl výskyt úrazů nejvyšší za období od roku 2006–2012, jak můžeme vidět v grafu 3.2. K posouzení vývoje počtu úrazů je však nutno zohlednit vývoj počtu zaměstnanců viz graf 3.1, kde v letech 2007 a 2008 je počet zaměstnanců nejvyšší. Na rozdíl tomu v roce 2009 počet zaměstnanců výrazně klesl a s tím i úrazovost.

Graf 3. 2 Počet úrazů 2006-2012



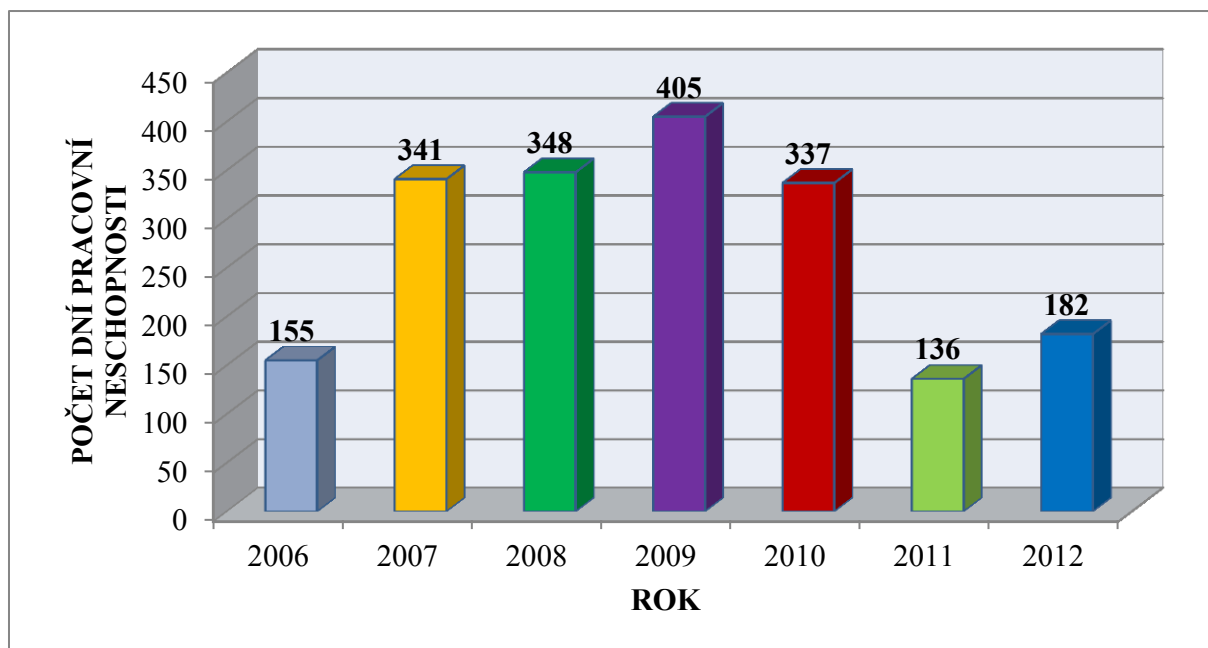
Zdroj: Evidence úrazů 2006–2012 společnosti REMAK, a. s., 2012h; vlastní zpracování

Rekordně nízký počet úrazů byl zaznamenán v roce 2011. V roce 2012 podnik zaregistroval nárůst pracovních úrazů. Celkově jde o 11 úrazů, což je o 3 případy více než v roce 2011.

### 3. 6. 2 Počet dní pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu

Z grafu 3.3 je patrné, že nejnižší počet dní pracovní úrazovosti byl zaznamenán v roce 2006, důvodem byl nižší počet zaměstnanců než v dalších letech. Proto od roku 2007 je zaregistrován zvýšený počet dní pracovní neschopnosti. Největší počet dní pracovní neschopnosti byl v roce 2009 - 405 dní pracovní neschopnosti. V roce 2010 klesl počet dní pracovní neschopnosti o 68 dní oproti roku 2009.

Graf 3. 3 Počet dní pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu 2006-2012



Zdroj: Evidence úrazů 2006–2012 společnosti REMAK, a. s.; vlastní zpracování

Rekordně nízký počet dní pracovní neschopnosti byl zaznamenán v roce 2011 v hodnotě 136 dnů. V téže roku byl vykázán nejnižší počet úrazů. V roce 2012 vrostl počet dní pracovní neschopnosti o 46 dnů. Na zvýšený počet dní pracovní neschopnosti měl dopad zvýšený počet zaměstnanců, a s tím se i zvýšila úrazovost.

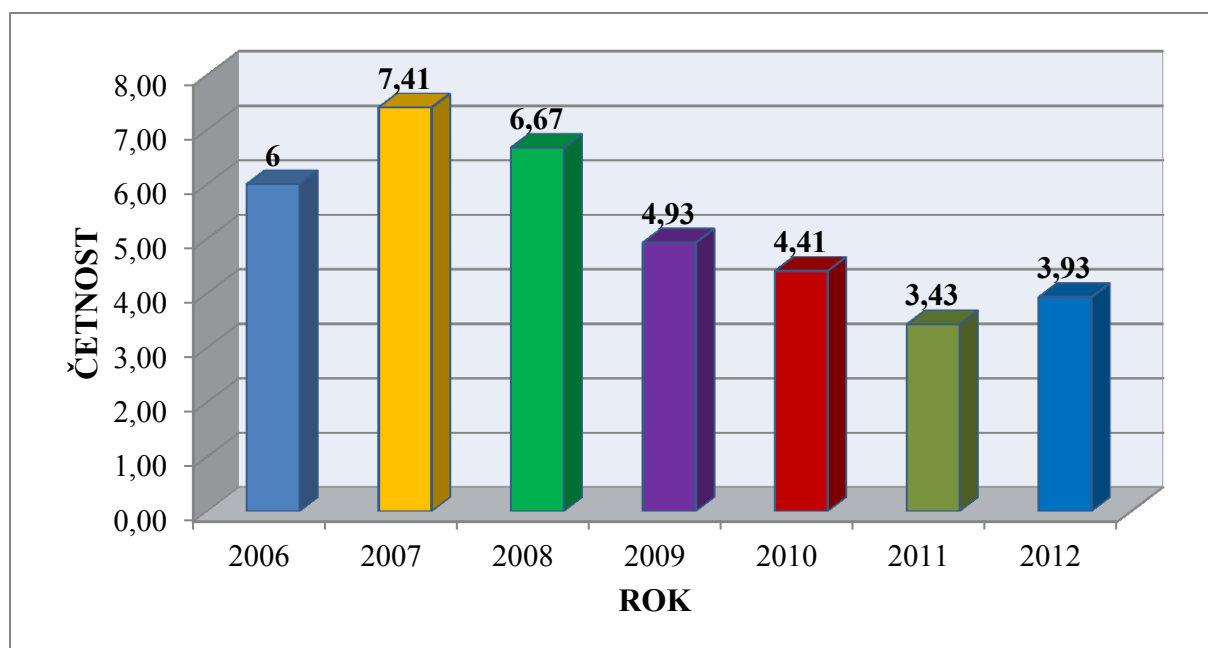
### 3. 6. 3 Vývoj vybraných relativních ukazatelů

Srovnáním dvou nebo více absolutních ukazatelů vznikají relativní ukazatelé. Relativní ukazatelé slouží k porovnávání úrovně bezpečnosti v různých oblastech (regionech, odvětvových ekonomických činnostech, skupinách zaměstnanců, létech, druzích událostí apod.) (BOZPinfo, 2012b).

Ukazatel četnosti pracovních úrazů nám udává výskyt pracovních úrazů v daném prostředí. Vyjadřuje počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz, které připadají v průměru na 100 nemocensky pojištěných. Vypočítá se:

$$\text{četnost pracovních úrazů} = \frac{\text{pracovní úrazy s pracovní neschopností}}{\text{počet zaměstnanců}} \cdot 100 . \quad (3.1)$$

Graf 3. 4 Četnost úrazů 2006-2012



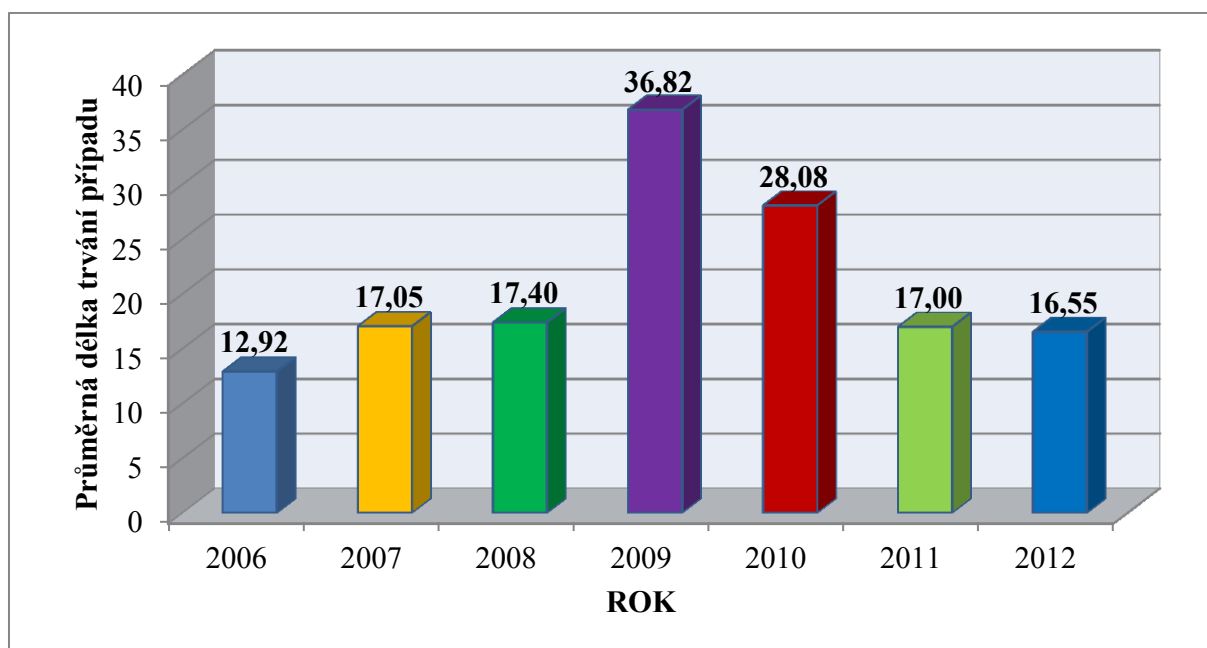
Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 3.4 je znázorněna četnost úrazů za období 2006-2012. Nejvyšší četnost byla zjištěna v roce 2007, kdy od tohoto roku postupně klesala. V roce 2009 oproti předchozímu roku klesla četnost o 1,74; v roce 2010 klesla nepatrně o 0,52. V roce 2011 došlo k poklesu četnosti pracovních úrazů s pracovní neschopností na 100 pojištěnců z hodnoty 4,41 na hodnotu 3,43 (tj. o 22,2 %) a v roce 2012 došlo k mírnému nárůstu na hodnotu 3,93.

Průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz v kalendářních dnech nám udává, kolik kalendářních dnů pracovní neschopnosti v průměru připadá na jeden nově hlášený případ pracovní neschopnosti pro pracovní úraz. Ukazatel je dán vztahem:

$$\varnothing \text{ délka trvání případu} = \frac{\text{dny pracovní neschopnosti}}{\text{pracovní úrazy s pracovní neschopností}} \quad (3.2)$$

Graf 3. 5 Průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti 2006-2012



Zdroj: vlastní zpracování

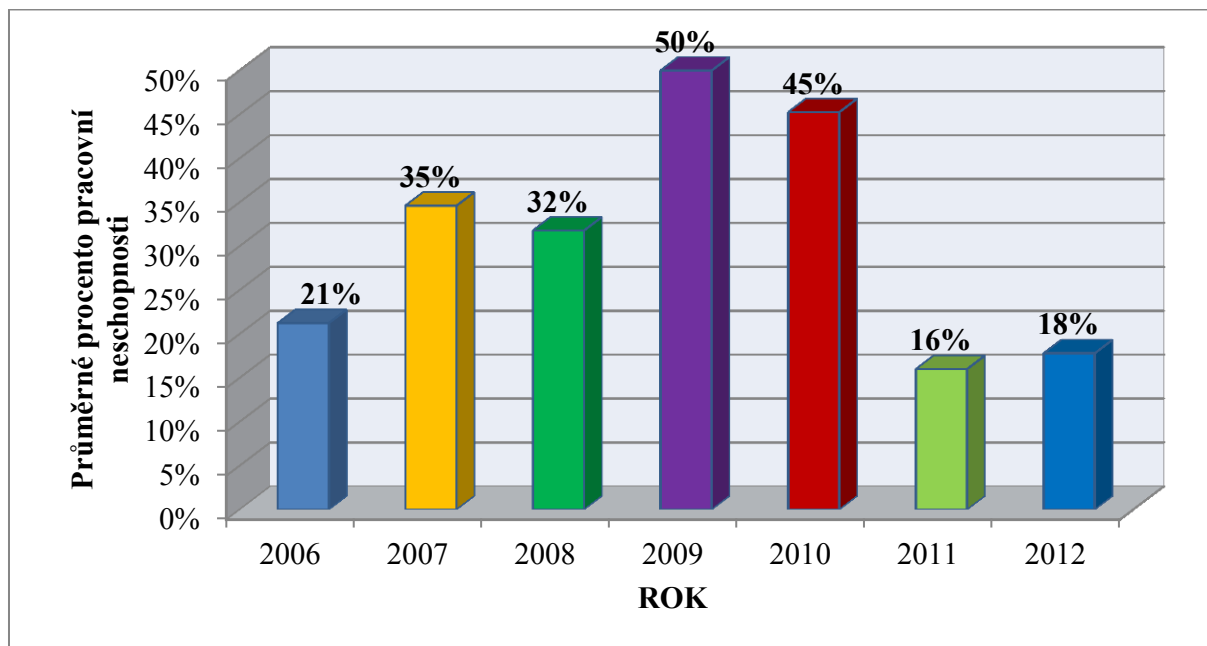
V roce 2006 byla průměrná doba trvání případu 13 kalendářních dnů. V letech 2007 a 2008 byla průměrná délka trvání po zaokrouhlení stejná – 17 dnů. Nejvyšší průměrný počet dní byl zaznamenán v roce 2009. V roce 2010 klesla průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz z hodnoty 36,82 na hodnotu 28,08, tj. o 23,74 % méně, viz graf 3. 5. Rok 2011 a 2012 byl na stejné úrovni – 17 dnů.

Průměrné procento pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy vyjadřuje podíl kalendářních dnů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz na celkovém kalendářním fondu pojištěnců ve sledovaném období vyjádřený v procentech. Hodnotu ukazatele je možné vyčíslit dle vztahu:

$$\varnothing \text{ procento pracovní neschopnosti} = \frac{\text{dny pracovní neschopnosti}}{(\text{pojištěnci} \cdot 365 \text{ dní})} \cdot 100 \quad (3.3)$$

V následujícím grafu 3.6 je uvedeno průměrné procento pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy. V roce 2006 je opět zaregistrována nejnižší hodnota, a to 21 %. V roce 2007 vzrostl podíl kalendářních dnů pracovní neschopnosti o 14 % a v roce 2008 klesl o 3 %. V letech 2009 a 2010 se průměrné procento pracovní neschopnosti pohybovalo přes 45 %. V roce 2011 hodnota prudce klesla na 16 %, oproti roku 2010 klesla o 29 %. V roce 2012 vzrostla o 2 % oproti předchozímu roku.

*Graf 3. 6 Průměrné procento pracovní neschopnosti 2006-2012*



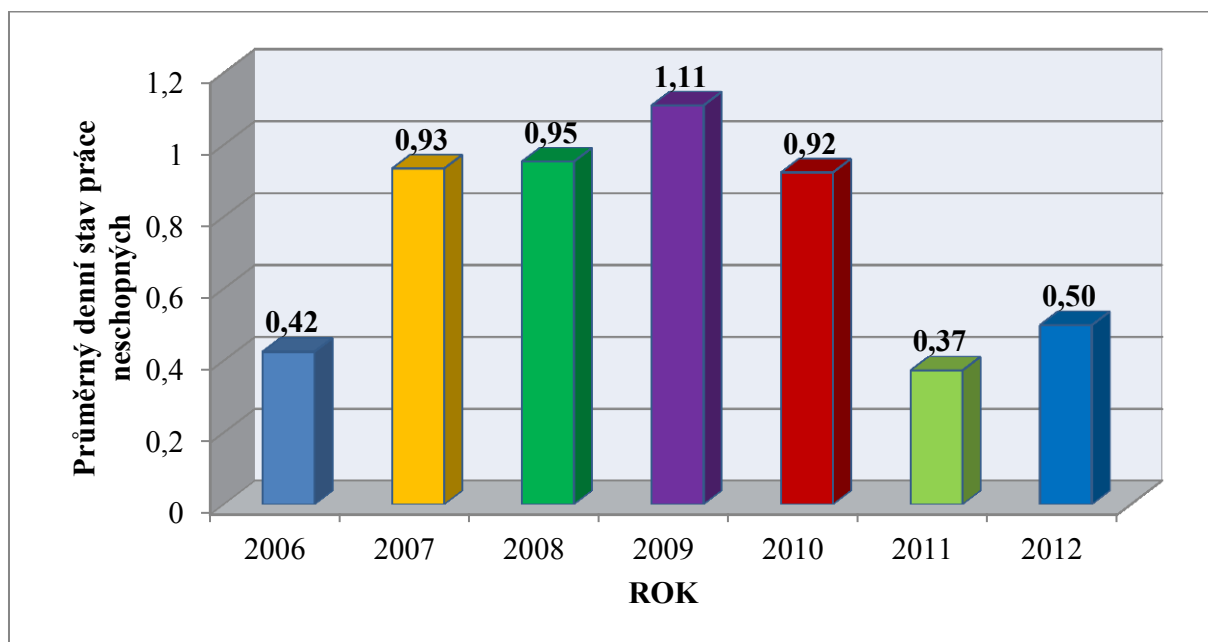
*Zdroj: vlastní zpracování*

Průměrný denní stav práce neschopných pro pracovní úraz představuje počet nemocensky pojištěných, kteří byli ve sledovaném období (roce) průměrně denně nepřítomni v práci z důvodů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz. Hodnota lze vyčíslit dle vzorce:

$$\emptyset \text{ denní stav práce neschopných} = \frac{\text{dny pracovní neschopnosti}}{365 \text{ dní}} . \quad (3.4)$$

Průměrný denní stav práce neschopných pro období 2006–2012 zachycuje graf 3.7. V letech 2006-2007 průměrně vzrostl denní stav o 0,51, tedy na hodnotu 0,93. V dalších letech byl zaznamenán průměrný denní stav práce neschopných přibližně na podobné hranici s menšími odchylkami. V roce 2009 byl opět nejvyšší a v roce 2010 zaznamenal mírný pokles.

*Graf 3. 7 Průměrný denní stav práce neschopných 2006-2012*



*Zdroj: vlastní zpracování*

V roce 2011 prudce klesl průměrný denní stav práce neschopných na 0,37. Avšak v roce 2012 opět hodnota vzrostla o 0,13.

### **3. 6. 4 Vznik pracovních úrazů v jednotlivých útvarech**

Pracoviště společnosti je rozděleno na tyto haly:

- ☐ H1
- ☐ H4
- ☐ H5
- ☐ H6

H6 je výrobní hala, ve které je soustředěna tzv. předvýroba kovových prvků, použitých ve všech částech výrobků podniku. V H6 jsou soustředěny veškeré NC strategické stroje společnosti REMAK, a. s. Jsou to zejména vysekávací lisy a ohraňovací lisy v hodnotě cca 100 mil. Kč. Na H6 se zpracovávají ocelové pláty plechu v maximálním rozměru 1,5x3m, které se vysekají a ohnou (ohraňují) do požadovaného tvaru. Posléze se převážejí do dalších výrobních hal H1 a H4 pro samotnou montáž. Na hale H6 se cca 250 tun plechu měsíčně zpracovává a pracují zde na 3 směny kolem 40 zaměstnanců. V H6 je svařovna TIG, kompresorovna, denní místnost, šatny, školící místnost, show room našich výrobků, sklad

LPG, rozvodna VN 22KV. H6 je zařízena pro nezávislý provoz na okolních halách. V následující tabulce 3.1 jsou podrobněji rozepsány ostatní výrobní haly podniku.

*Tab. 3. 1 Výrobní haly – popis pracovišť*

Hala	Číslo haly	Číslo pracoviště	Označení pracoviště	Pracoviště
<b>H1</b>	1	1	11	elektrozapojování
	1	2	12	skladování hotových výrobků
	1	3	13	výroba VENTO a vrtání na sloupové vrtačce
	1	4	14	RS
	1	5	15	předák
	1	6	16	skladování obalového materiálu
	1	7	17	
	1	8	18	
<b>H4</b>	4	1	41	sekání – FINN POWER
	4	2	42	sekání – RAINER
	4	3	43	výroba clon DM
	4	4	44	ohýbání – ohraňovací lis (starý)
	4	5	45	ohýbání – ohraňovací lis (nový)
	4	6	46	skladování ohnutých dílů
	4	7	47	stříhání – tabulové nůžky
	4	8	48	řezání
	4	9	49	skladování izolačních materiálů
	4	10	410	prošťhiování a výroba TKU a STB
	4	11	411	plnění panelů a výroba kulis
	4	12	412	skladování polotovarů
	4	13	413	výroba RP
	4	14	414	elektrodílna
	4	15	415	
<b>H5</b>	5	1	51	výroba vložek HRV
	5	2	52	výroba XP jednotek
	5	3	53	výroba FP jednotek
	5	4	54	sklady (všechny prostory)
	5	5	55	

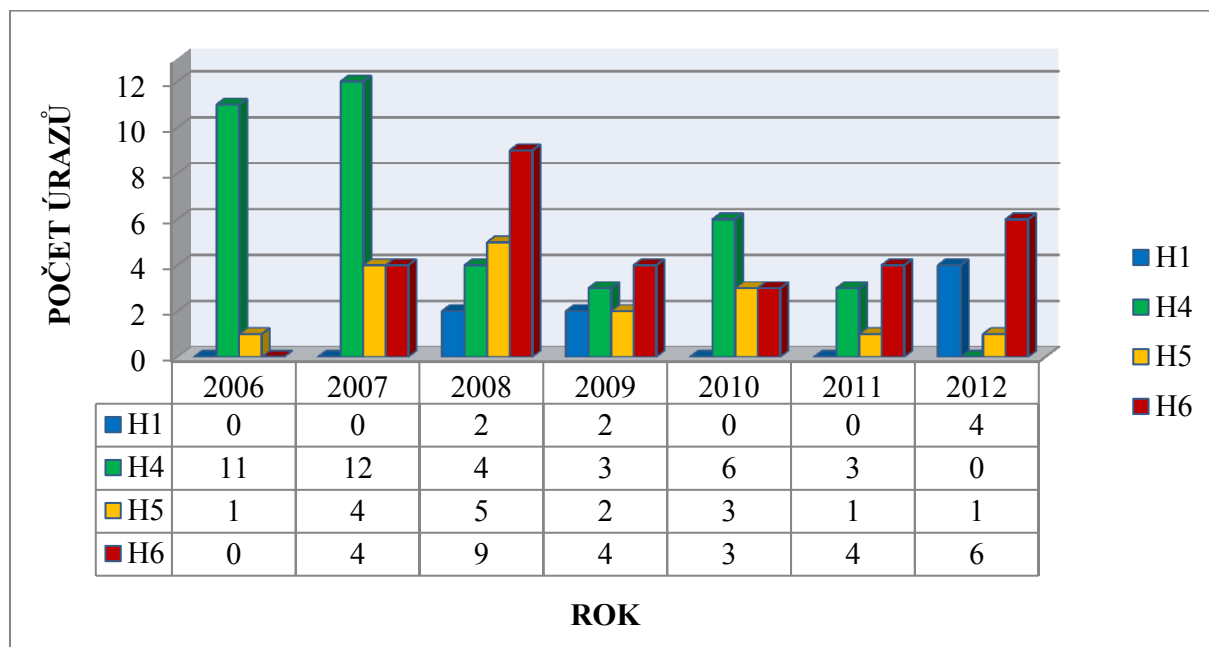
*Zdroj: Katalog rizik – pracoviště společnosti REMAK, a. s., 2004ch; vlastní zpracování*

V letech 2006 a 2007 bylo nejvíce zaznamenaných úrazů na výrobní hale H4 (viz graf 3.8). Postupem času na pracovištích výrobní haly H4 se situace zlepšila. V roce 2012 byla nulová úrazovost na této hale. Relativně stabilní úrazovost byla zaznamenána na hale H1 a H5. V roce 2008 na H6 úrazovost vzrostla, ale postupem času z důvodu zlepšeného



pracovního prostředí v H6 úrazovost klesala. V roce 2012 byl zaznamenán zvýšený počet úrazů na H6 a na H1 z důvodu zvýšeného počtu pracovníků.

*Graf 3. 8 Vývoj počtu úrazů podle pracoviště 2006-2012*



*Zdroj: vlastní zpracování*

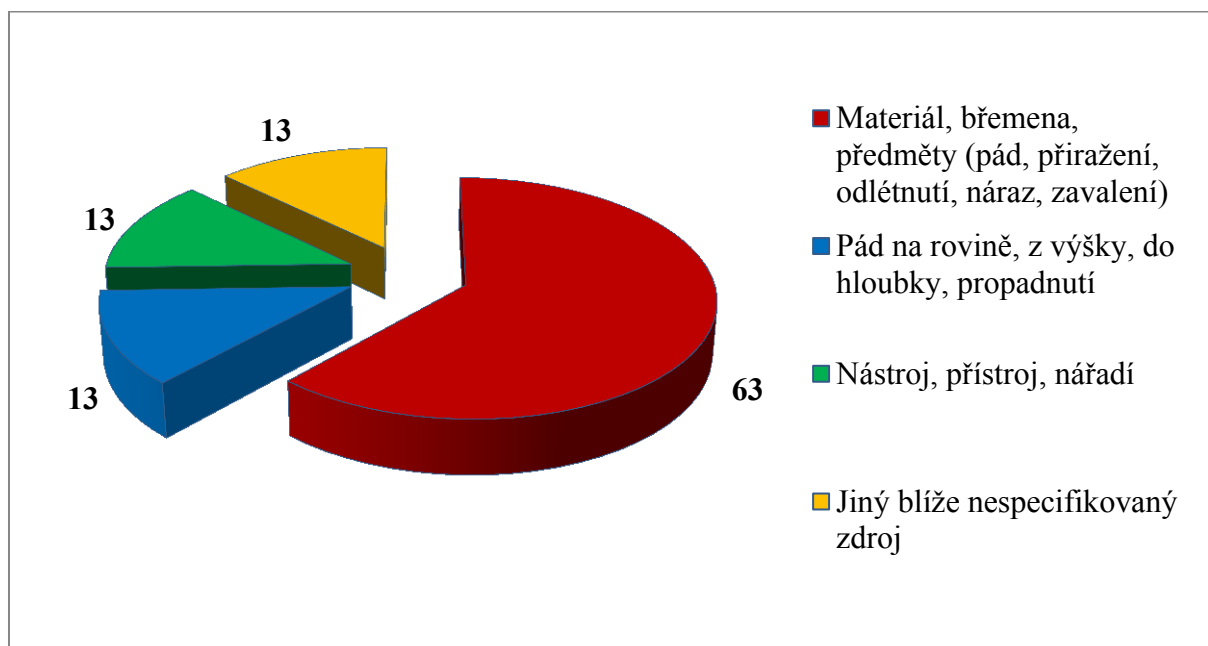
### **3. 6. 5 Zdroje a příčiny pracovních úrazů 2011 a 2012**

Do zdrojů pracovních úrazů podnik zahrnuje tyto případy:

- ☐ dopravní prostředek;
- ☐ stroje a zařízení přenosná nebo mobilní;
- ☐ materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení);
- ☐ pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí;
- ☐ nástroj, přístroj, nářadí;
- ☐ průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele;
- ☐ horké látky a předměty, oheň a výbušniny;
- ☐ stroje a zařízení stabilní;
- ☐ elektrická energie;
- ☐ lidé, zvířata, přírodní živly;
- ☐ jiný blíže nespecifikovaný zdroj.

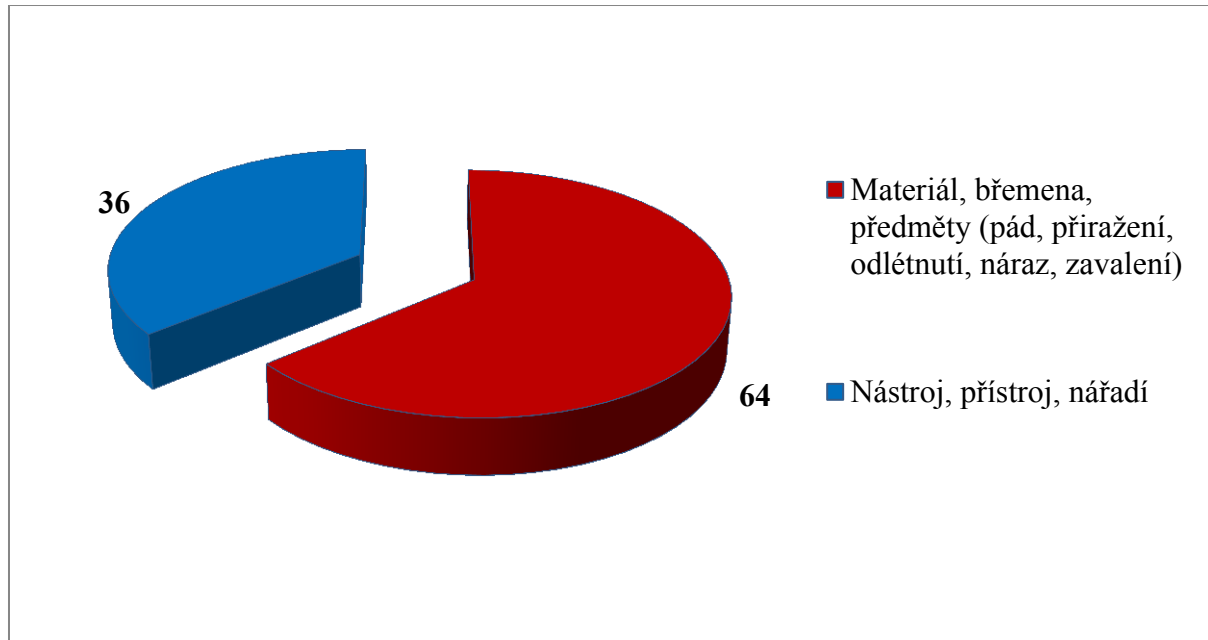
Graf 3.9 a 3.10 procentuálně shrnuje zdroje pracovních úrazů, které se staly ve společnosti REMAK, a. s. za rok 2011.

Graf 3. 9 Zdroje pracovních úrazů v roce 2011 v %



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3. 10 Zdroje pracovních úrazů v roce 2012 v %



Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2011 byl nejčastějším zdrojem pracovních úrazů „Materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení)“ z 63 %, podobně i v roce 2012 tvořen 64 %, avšak s tím rozdílem, že v roce 2011 zbylých 37 % byla tvořena zdroji „Pádem na rovině,

do hloubky, propadnutí“. „Nástroj, přístroj, nářadí“ a „Jiný blíže nespecifikovaný zdroj“ za to v roce 2012 zbylých 36 % tvořil samostatně zdroj „Nástroj, přístroj, nářadí“.

Možné příčiny:

- ☐ pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele,
- ☐ pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu,
- ☐ pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika,
- ☐ pro závady na pracovišti,
- ☐ pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních pracovních prostředků,
- ☐ pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance,
- ☐ pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod.

V podniku REMAK, a. s., převážnou příčinou bylo nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele jak v roce 2011, tak v roce 2012. Podle statistiky pracovních úrazů v ČR v roce 2011 bylo nejvíce úrazů způsobeno špatně nebo nedostatečně odhadnutým rizikem, přesněji 83 %.

### **3. 7 Vyhodnocení pracovní úrazovosti**

Při nástupu do pracovního poměru prochází zaměstnanci řadou školení, která se cyklicky opakují a dále jsou průběžně školení. Jedním z nich je školení BOZP, které ukládá zaměstnavateli zákoník práce a vychází jak z obecných podmínek, tak z konkrétních podmínek na daném pracovišti. Rozsah a četnost školení se odvíjí od daného pracovního zařazení zaměstnance. Hlavním účelem školení je upozornit zaměstnance na možná rizika, která mohou nastat při výkonu práce. Z výzkumu plyne, že v roce 2011 byl počet úrazů s pracovní neschopností i četnost nižší oproti roku 2012. Byl zaregistrován růst pracovních úrazů, jde o obvyklý stav vzhledem k narůstajícímu počtu zaměstnanců. V těchto letech nedošlo k žádnému smrtelnému úrazu. Podnik si klade za cíl bezpečný podnik s nulovým počtem úrazů, proto věnuje pozornost úrazům a snaží se eliminovat rizika do budoucna.

Z výsledků plynoucích z interních dat podniku je zřejmé, že podnik věnuje dostatečnou pozornost v rámci BOZP. Společnost se snaží zaměstnancům co nejlépe zlepšit prostředí, ve kterém dochází k jejich výkonu práce. I přes soustavná opatření v rámci snížení úrazovosti byl zaznamenán největší počet úrazů na výrobní hale H6, kde k největšímu riziku

zaměstnanců dochází při práci materiálu či jiných předmětů. Úrazy na hale H6 vznikají především při manipulaci s plechem, které vzniknou i při správném používání OOPP. Nejčastěji dochází k poranění, pořezání nebo pohmoždění končetin.

Hlavní příčinou pracovních úrazů s pracovní neschopností je nepředvídatelné riziko a selhání lidského jedince. Z toho vyplývá že, převážná část úrazů lze ovlivnit zvýšenou pozorností zaměstnanců.

Kladem společnosti je osmihodinová pracovní doba za třísměnného provozu. V dnešní době velká část firem zavádí dvanáctihodinovou pracovní dobu za třísměnného provozu, což vede k vyšší efektivitě, ale naproti tomu k zvýšené nepozornosti a únavě zaměstnanců, tudíž i k vyšší úrazovosti.

### **3. 8 Návrhy na snížení úrazovosti**

Klíčovou roli v rámci zlepšení BOZP na pracovišti výrobních hal mají zaměstnanci. Jsou to právě oni, kteří mají podrobné znalosti a zkušenosti jak práce probíhá. Z velké části pracovníci ovlivňují riziko vzniku úrazu. Zaměstnanec by ve svém vlastním zájmu měl pečovat o svou vlastní bezpečnost a zdraví a udržovat na pracovišti pořádek.

Ze strany zaměstnavatele by základem k přispění prevence mělo být systematické proškolení o BOZP, zkvalitnění informovanosti (podnikové noviny) o této oblasti a zájem o ni. Doporučením je tedy zvýšení prevence rizik ohrožující jejich zaměstnance a s tím související ochranná opatření jako bezpečnější pracovní postupy, bezpečné nářadí či zařízení, zlepšit standardy BOZP, vhodné osobní ochranné prostředky, informovat zaměstnance o vzniklých úrazech a doporučení čeho by se měli vyvarovat.

Samozřejmostí pracovníka je dodržování bezpečnostních předpisů a technologických postupů, pokud by vzniknul úraz z důvodu zanedbání bezpečnostního předpisu je třeba odpovědného zaměstnance napomenout, popřípadě mu strhnout prémie. Doporučením a určitou motivací zaměstnance může být naopak přístup, kdy sám zaměstnanec může být iniciativní a přispět nápadem, který by přispěl ke zvýšení bezpečnosti při práci a zaměstnavatel ho může motivovat přiměřeným bonusem. Dalším nástrojem jak motivovat zaměstnance je, pokud by v daném roce ani jednou nebyl na pracovní neschopnosti, mohl by zaměstnanec být odměněn v podobě poukázky, kterou by mohl využít buď v lékárně, na masáže, bazén apod.

## **4 ANALÝZA BEZPEČNOSTI PRÁCE V PODNIKU**

Závěrečná část bakalářské práce se zaměřuje na mezinárodní normu ČSN OHSAS 18 001: 2008 (dále jen „norma OHSAS“ nebo jen „OHSAS“), na základě ní je zpracována výsledná praktická část této práce. Pomocí této systémové normy OHSAS přináší nový přístup k BOZP, který může organizace využít k větší efektivitě řídit svůj systém řízení BOZP. Úvodní část shrnuje bezpečnost práce v podniku REMAK, a. s. Druhá část kapitoly se zabývá samotnou normou a kroky potřebné k zavedení normy OHSAS. Důležitou částí, kterou se kapitola nadále zabývá je samotné zhodnocení BOZP firmy podle požadavků normy OHSAS.

### **4. 1 Bezpečnost práce v daném podniku**

REMAK, a. s., věnuje velkou pozornost bezpečnosti práce, důkazem může být výše zmíněná analýza úrazovosti. Avšak cíl společnosti v této oblasti nicméně zůstává stejný, a tím je nulový počet úrazů. Internetové stránky podniku jsou pravidelně aktualizovány, najdeme zde vše o společnosti, výrobcích i o postojích podniku k životnímu prostředí, avšak chybí zde zmínka o bezpečnosti práce. V současnosti podnik nemá písemně vytvořenou politiku v rámci BOZP a z toho vyplývá, že společnost má zpracovány všechny náležitosti vycházejí pouze ze zákonů, vyhlášek a směrnic. Společnost má vybudovanou politiku řízení jakosti dle ISO 9001. Dalším možným certifikátem, jenž ve firmě není uplatňován, je mezinárodní norma OHSAS, vnitrostátní ocenění „Bezpečný podnik“ a projekt „Podnik podporující zdraví 2013.“

Společnost se také snaží, aby nedocházelo ke fluktuaci zaměstnanců, tedy cílem je spokojenost, stabilizace a udržení vysokého standardu pracovních podmínek zaměstnanců. Z hlediska prostředků pro zvýšení BOZP se podnik snaží udržovat vysoký standard pracovních podmínek v komparaci platných bezpečnostních a hygienických předpisů, dále podporuje upevnění zdraví a obnovu psychických a fyzických sil svých zaměstnanců prostřednictvím poukázek např. na rehabilitační péči, masáže, bazén apod.

Při náboru nových pracovníků se podnik snaží zapojit zaměstnance co nejrychleji a nejefektivněji jak do pracovních, tak do sociálních podmínek na pracovišti a zajistit odborné zaškolení a zácvik. Nejprve je zaměstnanec seznámen s pracovním a organizačním řádem podniku. Cílem je úvodní seznámení se systémem managementu kvality, prevence pracovních

úrazů a škod. Zaměstnanec musí být tedy řádně seznámen s bezpečnostními předpisy, možnými riziky, dále musí být provedeno školení o požární ochraně, nakládání s odpady apod. Tato opatření zajišťuje personalista a provádí externí organizace zabývající se BOZP a požární ochranou. Dále musí zaměstnanec podstoupit lékařskou prohlídku. Pracovník na základě karty profese dostane odpovídající OOPP popřípadě dalších prostředků nutných k danému výkonu práce. V případě vzniku úrazu se musí poskytnout první pomoc, informovat nadřízeného a provést záznam do knihy úrazu, viz příloha č. 1 a 2/2. Pokud by došlo k vážnější formě úrazu, je nezbytné okamžitě volat záchrannou službu a v případě lehkých úrazů použít pohotovostní služební vůz. V případě vzniku požáru volat neprodleně číslo 150 a bezpečnostní agenturu MOBA. Pokud by došlo k jakémukoliv havarijnímu stavu elektrického zařízení, vody, topení, tlakového vzduchu či poškození budovy v důsledku živelných událostí je zapotřebí informovat vedoucího úseku technického zabezpečení nebo pracovníka údržby.

Jak lze vidět, BOZP je velmi rozsáhlá oblast, která potřebuje značnou pozornost. Trvalé zlepšování v dané oblasti lze zajistit jen zavedením kvalitního systémového řízení. Po vstupu ČR do EU se můžeme setkat se zvýšeným výskytem celé řady různých norem a standardů nejen v oblasti BOZP, již smyslem je, aby podnik dosáhl svých strategických cílů v oblasti BOZP, systematicky plnil náležející právní požadavky a rychle reagoval na její změny a dále předcházel úrazovosti a poškození zdraví svých zaměstnanců. Pokud podnik vytvoří náležitý systém řízení v oblasti BOZP, může na základě ověření auditem získat patřičný certifikát.

Cílem bakalářské práce je posouzení bezpečnosti práce ve společnosti REMAK, a. s., na základě mezinárodně uznávané normy OHSAS. Následující text charakterizuje danou normu, její vývoj, postup pro zavedení OHSAS a následně aplikace normy na daný podnik.

## **4.2 ČSN OHSAS 18 001 - Systémy managementu BOZP – Požadavky**

ČSN OHSAS 18001 - Systémy managementu BOZP – Požadavky (Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements) je českou verzí britské normy BS OHSAS 18 001: 2007 a překlad této normy byl zajištěn Českým normalizačním institutem. OHSAS se stala běžně využívanou normou převážně v řadě evropských firem. Podle Čermáka (2008) se jedná o normu zavádějící do systému norem požadavky na systém managementu BOZP, které jsou realizovány prostřednictvím politiky a cílů v souvislosti s požadavky právních předpisů a informacích o rizicích v oblasti BOZP. Nároky vyplývající z normy by měly poskytnout jakémukoliv podniku vytvořit přípravu a zformovat a udržovat systém BOZP.

Účelem této normy bylo, aby se BOZP stala předmětem zájmu, nikoliv bezpečnost výrobků a služeb. OHSAS byla vytvořena tak, aby byla kompatibilní s normami ISO 9001: 2000 Systém managementu kvality a ISO 14 001: 2004 Systém environmentálního managementu, s cílem usnadnit organizaci integraci systémů managementu kvality, environmentálního managementu a managementu BOZP. Daná norma poskytuje návod pro vytvoření, udržování a požadavky pro prokazování shody manažerského systému BOZP.

Bude-li pokládáno za nutné, a pokud dojde k novému vydání norem ISO 9001 či ISO 14 001, bude norma OHSAS revidována v rámci zajištění kompatibility s těmito normami. Po vydání nové normy bude ta minulá zrušena a nahrazena novou (Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2012).

### **4. 2. 1 Postup k zavedení OHSAS**

Doporučení OHSAS jsou strukturována v podstatě totožně s ISO 14 001 a mohou být implantována samostatně nebo v integraci se systémy kvality a environmentu, a zda daný podnik uvedenou normu zavede, závisí zcela na jeho rozhodnutí.

Z hlediska času lze daný systém řízení v oblasti BOZP implementovat podle výchozích podmínek organizace a daného požadavku firmy, viz tabulka 4.1.

Tab. 4. 1 Časový harmonogram vybudování systému OHSAS

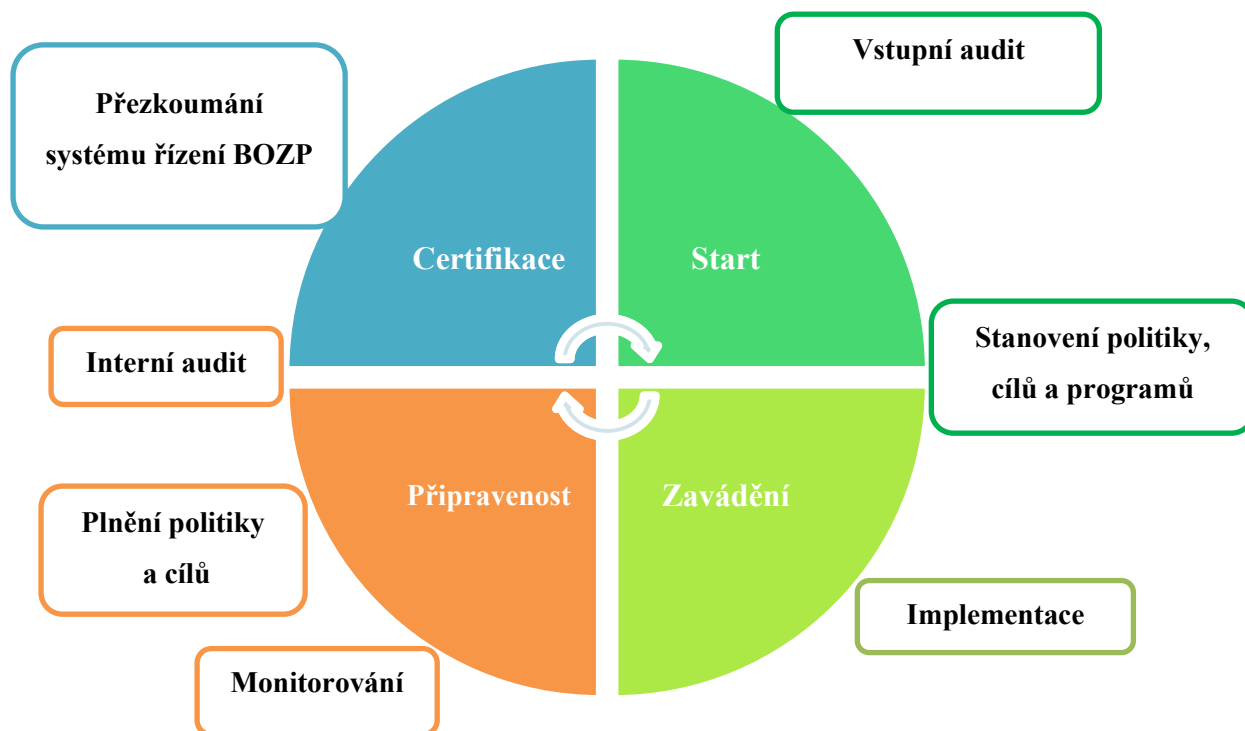
Požadavek	Počet měsíců
<input type="checkbox"/> vlastní certifikát ISO 9001	4 měsíce
<input type="checkbox"/> příprava certifikace dvou modelů současně	5-6 měsíců
<input type="checkbox"/> zavádění systému aplikace jednotlivých modelů	4-7 měsíců

Zdroj: vlastní zpracování

Zdali organizace je držitelem certifikátu ISO 9001, jeho výhodou je nejen krátká doba implementace systému, ale zejména finančních prostředků, tedy náklady plynoucí ze zavedení normy OHSAS.

Pokud se organizace rozhodla zavést normu OHSAS, průběh implementace je následující, viz obr. 4.1.

Obr. 4. 1 Průběh k získání certifikátu



Zdroj: vlastní zpracování

Nejprve se musí v podniku přezkoumat a posoudit stávající úroveň řízení podnikového managementu k požadavkům OHSAS, provést tzv. vstupní audit. Dále je nutné stanovit a implementovat politiku, cíle a potřebné postupy a definovat havarijní plány. Rovněž



je potřeba proškolit vedení managementu, střední management, výrobní pracovníky, a také vyškolit vybrané pracovníky jako interní auditory. Mezi požadavky OHSAS patří konzultační a poradenská činnost na provedení aplikací postupů na podmínky provozů podniku, návrhy opatření a pomoc při zavádění projektu, odstraňování neshod a zpracování dokumentace. Posledním bodem je provedení auditu při ověřování systému BOZP, připravenost řízení kvality a eliminace jakýkoliv neshod na lidském zdraví, majetku a jménu společnosti ve všech oblastech činnosti.

Jak uvádí Čermák (2008), normu OHSAS může aplikovat organizace jakéhokoliv typu a velikosti při respektování různých geografických, sociálních a kulturních podmínek, ve kterých daný podnik působí a také organizace, která chce řídit svá rizika v dané oblasti a zlepšovat svou výkonnost a má úsilí:

- ☐ vybudovat systém managementu BOZP s cílem odstranit či snižovat rizika u pracovníků, kteří mohou být ohroženi nebezpečím v dané oblasti;
- ☐ implementovat, zachovávat a ustavičně zlepšovat systém managementu BOZP;
- ☐ prokázat soulad se svou vyhlášenou politikou BOZP;
- ☐ prokázat shodu s OHSAS svého systému managementu BOZP externí organizací.

#### **4.3 Požadavky OHSAS ve společnosti na systém managementu BOZP**

Struktura normy OHSAS je značně obsáhlá, viz níže. Z tohoto důvodu v následujícím textu se zaměříme jen na některé části této normy, které jsou dále rozpracovány na podnik REMAK, a. s.

Struktura požadavků:

1. všeobecné požadavky;
2. politika BOZP/koncepce SMBOZP;
3. plánování BOZP:
  - ☐ řízení rizik,
  - ☐ požadavky právních a ostatních předpisů,
  - ☐ cíle a programy BOZP;
4. implementace a udržování SMBOZP a provoz:
  - ☐ odpovědnosti, povinnosti a pravomoci,

- ☐ odborná způsobilost, výcvik a povědomí,
  - ☐ komunikace, spoluúčast a konzultace,
  - ☐ dokumentace SMBOZP,
  - ☐ řízení dokumentů,
  - ☐ řízení provozu;
5. kontrola:
- ☐ měření a monitorování výkonnosti,
  - ☐ hodnocení souladu,
  - ☐ incidenty, úrazy, preventivní a nápravná opatření,
  - ☐ řízení záznamů,
  - ☐ interní audit;
6. přezkoumání systému řízení BOZP.

#### **4. 3. 1 Všeobecné požadavky**

REMAK, a. s., musí vybudovat, implementovat a neustále zlepšovat systém managementu BOZP, včetně požadavku na zdokumentování a určení rozsahu, na který se systém managementu BOZP vztahuje. Výstupem bývá obvykle příručka BOZP, v níž jsou popsány konkrétní postupy, které by měly vést ke shodě s OHSAS.

V průběhu implementace systému managementu BOZP podle OHSAS je vhodné ze strany podniku:

- ☐ zajistit nákup normy ČSN OHSAS 18 001: 2008 a zavést jej jako řízený dokument mezi ostatní předpisy;
- ☐ zdokumentovat rozsah systému a případně zdůvodnit vyloučení;
- ☐ ověřit zda využívané prostory (sklady, výrobní prostory apod.) jsou využívány podle příslušných dokumentů;
- ☐ zkontrolovat výpis z obchodního rejstříku;
- ☐ ověřit aktuálnost kategorizace prací ve vztahu k vykonávaným pracovním činnostem;
- ☐ jelikož ve společnosti pracuje více než 25 zaměstnanců, je potřeba určit odborně způsobilou osobu pro zajišťování úkolů v prevenci rizik (v případě firmy se jedná o externí osobu);

- ☐ uzavřít smlouvu s poskytovatelem pracovně lékařských služeb podle § 53 až § 60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách;
- ☐ nastavit proces řízení rizik podle zásad uvedených v zákoníku práce, podle zákona č. 309/2006 Sb. a podle prováděcích právních předpisů a současně respektovat požadavky OHSAS.

#### **4. 3. 2 Politika BOZP/koncepce systému řízení BOZP**

Společnost REMAK, a. s., nemá zavedenou politiku BOZP. Je nutné, aby vrcholové vedení stanovilo a schválilo koncepci systému řízení BOZP, do níž může být zapracován morální kodex podniku. Součástí politiky BOZP musí být závazky, které by měly být respektovány ve všech rozhodovacích procesech podniku, těmi jsou:

- ☐ závazek k prevenci vzniku úrazů a poškození zdraví,
- ☐ závazek k respektování a naplňování požadavků právních a ostatních předpisů,
- ☐ závazek k neustálému zlepšování systému řízení BOZP.

Jelikož podnik nemá vybudovanou koncepci politiky BOZP nemůže posoudit obsah stávající politiky, ale může politiku BOZP integrovat s ostatními systémy managementu, jakým je například systém řízení jakosti. Politika BOZP společnosti by měla být v čitelném provedení, srozumitelná, souhrnná a dostupná všem zaměstnancům společnosti, a to zveřejnit buď na nástěnce, e-mailem, dopisem či pomocí internetu.

#### **4. 3. 3 Plánování BOZP - Požadavky právních předpisů a jiné požadavky**

Požadavkem pro podnik je nutnost vytvoření, implementace a zachování postupu pro zajištění přístupu k požadavkům právních předpisů a k jiným požadavkům na BOZP do systému řízení BOZP. Tyto požadavky vztahující se k podniku musejí být průběžně aktualizovány. V dané organizaci se zpravidla vytváří dokument, který je zpracovaný přehlednou formou těchto právních požadavků. Ve většině případů se stává, že organizace má v registru právních předpisů nebo v osnově školení uveden již neplatný právní předpis. Uvedený základní přehled právních předpisů je k dispozici v příloze č. 3. Před auditem BOZP se musí zajistit aktualizace všech předpisů, které jsou pro daný podnik relevantní.

Společnost REMAK, a. s., má vytvořenou organizační směrnici s názvem „Bezpečnostní předpis“, jíž účelem je definovat postup a pravidla, kterými jsou zaměstnanci

povinni se řídit při vzniku pracovního úrazu a řešit. Podnik používá řadu právních předpisů vztahujících se k BOZP, a to např.:

- ☐ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- ☐ nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu,
- ☐ nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- ☐ nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.

#### **4. 3. 4 Plánování BOZP - Cíle a programy**

Tento požadavek normy vymezuje zásady pro vytvoření, implementaci a udržování cílů a programů BOZP pro příslušné funkce a úrovně v rámci podniku. Stanovené cíle BOZP by měly směřovat k neustálému zlepšování a musí být v souladu s politikou BOZP, a také s právními a ostatními předpisy. Rovněž musí organizace zvážit rizika při stanovení cílů. Dále musí být měřitelné, tzn. stanovit kritéria pro měření splnění cílů. Při stanovení cílů musí zvažovat názory zainteresovaných stran, časový rámeček, a také především své technologické možnosti a stanovit potřebné zdroje k naplnění cílů, a to finanční, provozní či lidské zdroje. Programy společnosti slouží k naplňování cílů, musí mít vazbu na cíle, měly by být průběžně přezkoumávány v pravidelných intervalech, aby bylo dosaženo cílů.

Společnost nemá vytvořenou dokumentaci cílů a programů, to ovšem neznamená, že soustavně neřeší vzniklá rizika a jejich nápravu a odstranění.

#### **4. 3. 5 Havarijní připravenost a reakce**

Požadavkem normy na podnik je vytvořit, implementovat a udržovat postupy pro identifikování možnosti vzniku havarijních situací a reagování na takové havarijní situace či mimořádné události.

Postupy havarijní připravenosti a reakce musí být pravidelně přezkoumávány a podle potřeby revidovány, obzvláště v případě po pravidelném přezkušování a poté, co se havarijní situace udály.

Požadavky na podnik:

- ☐ zpracovat dokument k havarijní připravenosti a reakci;
- ☐ identifikovat možnosti vzniku havarijní situace;
- ☐ charakterizovat, jak bude reagováno při vzniku havarijní situace;
- ☐ jaká opatření budou stanovena pro předcházení negativním důsledkům a pro zmírnění těchto důsledků;
- ☐ při plánované reakci musí být potřeby záchranných složek vztahy v úvahu;
- ☐ pokud je část havarijní připravenosti zajišťována externí organizací, musí být rozsah činnosti důsledně popsán ve smlouvě a nastaven systém kontrol výkonu daných činností a stanoveny sankce za případné neplnění dohodnutých povinností;
- ☐ zpracovat dokument požární ochrany;
- ☐ stanovit systém kontrol, revizí hasicích přístrojů a jiných požárních prostředků;
- ☐ v relevantních případech zajistit posouzení organizace nebezpečí výbuchu z pohledu nařízení vlády č. 406/2004 Sb;
- ☐ stanovit opatření a plán evakuace;
- ☐ stanovit zásady pro prevenci havárií nebezpečných chemických látek a chemických přípravků, médií nebo u technologií;
- ☐ zpracovat seznam nebezpečných chemických látek;
- ☐ navrhnout zařazení objektu a vypracovat protokol.

REMAK, a. s., splňuje v tomto případě požadavky normy OHSAS.

#### **4. 3. 6 Kontrola - Interní audit**

Nutností podniku je vytvořit plán auditů v intervalech, které vyhodnotí efektivitu systému managementu BOZP. Hlavním požadavkem je zajistit auditory, kteří budou objektivní a nestranní během procesu auditů. Dále se musí stanovit, zda systém managementu BOZP odpovídá plánovaným činnostem systému managementu BOZP včetně požadavků normy OHSAS a je správně zaváděn a udržován, a zda je efektivní při plnění cílů a politiky BOZP podniku.

Další požadavky:

- ☐ zpracovat vnitřní předpis na řízení auditů BOZP;
- ☐ stanovit související odpovědnosti za audity a odbornou způsobilost;

- ☐ stanovit rozsah, četnost a metody auditu;
- ☐ stanovit požadavky na plánování, provádění a podávání zpráv z auditů;
- ☐ uchovávat záznamy z auditů;
- ☐ informovat podnik o výsledcích z auditů;
- ☐ stanovit zásady pro prověrku BOZP podle § 108 ods. 5 ZP;
- ☐ zpracovat programy auditů s vazbou na rizika a předchozí auditů.

REMAK, a. s., má vypracovaný plán auditů, který vyhodnocuje bezpečnost v podniku a splňuje požadavky, viz výše. Vzhledem k tomu, že podnik nemá stanoveny cíle a politiku BOZP, nelze v tomto případě zhodnotit, zda je plnění efektivní, tudíž tento požadavek není zcela dodržen.

Upozorněním pro podnik je, jelikož plní normu ISO 9001, že v tomto případě není integrována s normou OHSAS a předmět auditu u obou norem jsou odlišné oblasti. Nelze sloučit audit kvality s auditem BOZP. Zda-li by šlo o sloučení auditu BOZP s auditem životní prostředí, je tato integrace možná.

#### **4. 4 Zhodnocení bezpečnosti práce v podniku**

Doporučením společnosti je možnost získání certifikátu OHSAS 18001, jak bylo již zmíněno v úvodu této bakalářské práce. Pro podnik je podstatná jak image, pověst či důvěra investora, tak plnění závazků podnikové sociální odpovědnosti, čímž se oblast BOZP stává jednak standardem podniku, tak součástí řízení společnosti. Pokud daná organizace bude disponovat certifikátem normy OHSAS, dává tím svým klientům najevo, že má skutečně výrazný zájem na ochraně svých zaměstnanců. Systém řízení by umožnil kontrolovat rizika podniku pro BOZP, zlepšovat bezpečnost v podniku a vytvářet bezpečné prostředí pro své pracovníky a dodavatele.

Certifikát by přispěl k zavedení moderního a komplexního managementu, trvalé zlepšování podmínek BOZP, omezení vzniku nemocí z povolání, snížení rizik vzniku havárií a nehod s dopadem na bezpečnost při práci a na zdraví lidí, přístup k veřejným zakázkám, přístup k dotacím, minimalizace nákladů spojených s nehodami na pracovišti, zlepšení image podniku na trhu práce, přivede do podniku kvalifikovanou pracovní sílu a umožní systémové ošetření dodržování platných zákonných požadavků v oblasti bezpečnosti práce, zvýšení ochrany zaměstnanců a zvýšení jejich důvěry ve společnost.

REMAK, a. s., se rovněž může zúčastnit programu „Bezpečný podnik“, u kterého se můžeme domnívat, že bude důkladně prověřen z hlediska legislativních požadavků, jež hodnotí Inspektorát práce. Avšak jistou nevýhodou u tohoto programu může být fakt, že nejde o uznávanou metodiku v zahraničí, zatímco OHSAS ano. Svou strukturou požadavků si jsou podobné.

## 5 ZÁVĚR

Pokud chtějí být podniky úspěšnými a přežít, musí být efektivně řízeny, a to ve všech oblastech. Obzvláště v dnešní době, kdy dochází k řadě změn a především převládá velká konkurence. Předložená bakalářská práce se zabývá problematikou v oblasti BOZP, která v současnosti nabývá na významu. V této práci byly převážně použity literární a internetové zdroje, ty sloužily především k ověření a aktualizaci informací. Hlavním zdrojem v praktické části byla interní statistická data společnosti.

Jedním ze zásadních problémů členských států EU je v současné době stárnoucí populace. Projekce demografického vývoje v Evropě poukazuje na sníženou porodnost a stárnutí obyvatelstva. Už nyní státy posunují věkovou hranici pro odchod do starobního důchodu a pracovní síla v Evropě tudíž stárne. K těmto změnám a rizikům na pracovištích je nutné, aby oblast BOZP flexibilně reagovala na zmíněné změny. Jednou z obav související se stárnutím pracovních sil je, že u těchto starších pracovníků dojde ke zhoršení schopností, výkonnosti a zdraví s přibývajícím věkem pracovníků. Proto je nezbytné usilovat o vytvoření zdravých a bezpečných pracovišť a věnovat zvýšenou pozornost otázkám BOZP.

Dílčím cílem bakalářské práce bylo vyhodnocení pracovní úrazovosti ve společnosti REMAK, a. s. Z výzkumu vyplývá, že v roce 2011 byl počet úrazů s pracovní neschopností i četnost nižší oproti roku 2012. V roce 2012 byl zaregistrován růst pracovních úrazů, jde o obvyklý stav vzhledem k narůstajícímu počtu zaměstnanců. Hlavní příčinou pracovních úrazů s pracovní neschopností je nepředvídatelné riziko a selhání lidského jedince. Nejvíce úrazů dochází na hale H6. I přes soustavná opatření v rámci snížení úrazovosti dochází k úrazům především při práci s materiálem či jinými předměty, které vzniknout i při správném používání OOPP. Lze tedy konstatovat, že převážná část úrazů se dá ovlivnit zvýšenou pozorností zaměstnanců. Za pozitivní lze rovněž považovat fakt, že za dobu celé existence společnosti nedošlo ke smrtelnému úrazu. Podnik tedy věnuje dostatečnou pozornost k otázkám BOZP, ale cíl podniku zůstává stejný - nulový počet úrazů.

V zásadě podnik plní všechny náležitosti vyplývající z právních předpisů ČR a dbá na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců. Doporučením tedy může být zkvalitnění informovanosti (podnikové noviny) o vzniklých úrazech, zvýšení prevence rizik ohrožující jejich zaměstnance a bezpečnější pracovní metody apod. Společnost by měla úzce spolupracovat a zlepšit dialog mezi zaměstnanci a manažery, aby našli společná řešení pro



vzniklé problémy. Rovněž by měl podnik zaměstnance motivovat. Pokud by zaměstnanec přispěl ke zlepšení BOZP podniku nebo by v daném roce nebyl ani jednou na pracovní neschopnosti, mohl by zaměstnanec být odměněn v podobě poukázky, kterou by mohl využít k revitalizaci svých sil. V současné době se podnik dále rozšiřuje, a s tím se i zvyšuje počet zaměstnanců. Je tedy pravděpodobné, že i počet úrazů bude vyšší. Proto by se měl podnik zaměřit na oblast BOZP, např. prostřednictvím normy OHSAS. Zlepšením této oblasti, zvýší podnik konkurenceschopnost, ziskovost a motivaci zaměstnanců.

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení BOZP ve společnosti REMAK, a. s., pomocí normy OHSAS, která je unikátní ve své globální akceptaci a praktickým způsobem poskytuje rámec pro vytváření lepšího pracovního klima a nepřetržitého zlepšování. Rovněž by přispěla k redukci či úplnému odstranění menších nedostatků, problémů v oblasti BOZP, a ke komplexnějšímu řízení systému BOZP v podniku. Uplatněný systém řízení BOZP skýtá účinný rámec prevence a minimalizaci úrazů a poškození zdraví.

Z požadavků normy OHSAS, které jsou kladeny na společnost, plní pouze některé požadavky. Je důležité, aby podnik zahrnul BOZP do širšího systému řízení a systematicky začal plnit požadavky OHSAS. Podnik musí převzít závazek k neustálému zlepšování managementu BOZP. Dalším nedostatkem, který je nezbytný splnit, je vypracovat účinnou politiku BOZP, postupy BOZP, vymezit cíle a programy BOZP pro příslušné funkce a úrovně v rámci podniku a respektovat závazky, které jsou součástí této oblasti. Je třeba, aby stanovené cíle BOZP směřovaly k neustálému zlepšování a musí být v souladu s politikou BOZP. Jelikož podnik má zaveden systém řízení jakosti, je možno politiku BOZP integrovat s tímto systémem.

Do budoucna má společnost REMAK, a. s., možnost aplikovat nejen normu OHSAS, ale také se zúčastnit buď vnitrostátního programu „Bezpečný podnik“ nebo projektu „Podnik podporující zdraví 2013.“

# Seznam použité literatury

## Knižní publikace

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. Přel. J. Koubek.* 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. ČELEDOVÁ, Libuše a Rostislav ČEVELA. *Výchova ke zdraví.* Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3213-8.
3. ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.* 2. vyd. Praha: Eurounion, 2008. 710 s. ISBN 978-80-7317-071-4.
4. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
5. JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.* 5. vyd. Olomouc: Anag, 2011. 494 s. ISBN 978-80-7263-685-3.
6. NOVOTNÝ, Karel. *Slovník vybraných pojmů vztahujících se k hodnocení rizik podle § 132a odst. 3 zákoníku práce.* Rožnov pod Radhoštěm: Rožnovský vzdělávací servis, 2000. 104 s. ISBN 80-238-8083-7.
7. ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci prakticky a přehledně podle normy ČSN OHSAS.* 2. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 303 s. ISBN 978-80-7263-737-9.
8. ŠUBRT, Bořivoj et al. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k 30. 4. 2007.* 2. vyd. Olomouc: Anag, 2007. 839 s. ISBN 978-80-7263-400-2.
9. VEBER, Jaromír et al. *Management kvality, prostředí a bezpečnosti práce - Legislativa, metody, systémy, praxe.* Praha: Management Press, 2010. 360 s. ISBN 978-80-7261-210-9.

## Elektronické dokumenty

9. RADA VLÁDY PRO BOZP. *Národní akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro období 2013-2014 ze dne 14. prosince 2012* [online]. 2012 [20. 12. 2012]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/systems/nap-bozp-2013-2014.pdf>
10. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Program „Bezpečný podnik“ ze dne 27. 3. 2013* [online]. 2013 [27. 3. 2013]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-36d1353e7d223eb1af8b4b45482b5427/bezpecny\\_podnik\\_duben\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-36d1353e7d223eb1af8b4b45482b5427/bezpecny_podnik_duben_2012.pdf)

## Dokumenty společnosti

11. REMAK, a. s. *Bezpečnostní předpis*. Rožnov p. Radhoštěm, 2010f. 12 s.
12. REMAK, a. s. *Evidence počtu zaměstnanců 2006–2012*. Rožnov p. Radhoštěm, 2012g.
13. REMAK, a. s. *Evidence úrazů 2006-2012*. Rožnov p. Radhoštěm, 2012h.
14. REMAK, a. s. *Katalog rizik – pracoviště*. Rožnov p. Radhoštěm, 2004ch.
15. REMAK, a. s. *Organizační řád*. Rožnov p. Radhoštěm, 2003i. 26 s.
16. REMAK, a. s. *Politika kvality*. Rožnov p. Radhoštěm, 2012j. 2 s.
17. REMAK, a. s. *Řízení lidských zdrojů*. Rožnov p. Radhoštěm, 2012k. 16 s.

## Internetové zdroje

18. BOZPinfo. Právní předpisy. *BOZPinfo* [online]. 2013a [12. 1. 2013]. Dostupné z: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/pravni\\_predpsiy130313.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema-bozpinfo/pravni_predpsiy130313.html)
19. BOZPinfo. Pracovní úrazovost v ČR v roce 2011. *BOZPinfo* [online]. 2013b [12. 1. 2013]. Dostupné z: [http://bozpinfo.cz/knihovnabozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_urazovost120711.prehledukazatel.html](http://bozpinfo.cz/knihovnabozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.prehledukazatel.html)
20. EUR-LEX. Směrnice. *Eur-Lex* [online]. 2013a [12. 1. 2013]. Dostupné z: [http://eur-lex.europa.eu/RECH\\_naturel.do?ihmlang=cs](http://eur-lex.europa.eu/RECH_naturel.do?ihmlang=cs)

21. EUR-LEX. 2062/94. *Eur-Lex* [online]. 2013b [12. 1. 2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994r2062:CS:HTML>
22. EUR-LEX. Nařízení Rady (EHS) č. 1365/75. *Eur-Lex* [online]. 2013c [12. 1. 2013]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01975R1365-20050804:EN:NOT>
23. EU-OSHA. Evropské obecné zásady. *EU-OSHA* [online]. 2013a [12. 1. 2013]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/guidelines>
24. EU-OSHA. Evropské normy. *EU-OSHA* [online]. 2013b [12. 1. 2013]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/legislation/standards>
25. EU-OSHA. About us. *EU-OSHA* [online]. 2013c [12. 1. 2013]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/about>
26. EU-OSHA. European Risk Observatory. *EU-OSHA* [online]. 2013d [12. 1. 2013]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/riskobservatory>
27. EU-OSHA. European Year of Citizens 2013. *EU-OSHA* [online]. 2013e [12. 1. 2013]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/european-year-of-citizens-2013>
28. EU-OSHA. 28. duben *EU-OSHA* [online]. 2013f [12. 1. 2013]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/teaser/28th-april-2012-world-day-for-safety-and-health-at-work-highlights-osh-in-the-green-economy>
29. EU-OSHA. Campaigns. *EU-OSHA* [online]. 2013g [12. 1. 2013]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/campaigns>
30. EUROPEAN COMMISSION. Health and Safety at Work. *European Commission* [online]. 2013a [12. 1. 2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>

31. EUROPEAN COMMISSION. Advisory Committee on Health and Safety at Work. *European Commission* [online]. 2013b [12. 1. 2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en&intPageId=683>
32. EUROPEAN COMMISSION. The Scientific Committee on Occupational Exposure Limits. *European Commission* [online]. 2013c. [12. 11. 2012]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en&intPageId=684>
33. EUROPEAN COMMISSION. Senior Labour Inspectors Committee. *European Commission* [online]. 2013d. [12. 1. 2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en&intPageId=685>
34. EUROPEAN COMMISSION. EU Strategy 2007-12. *European commission* [online]. 2013e [10. 3. 2013]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>
35. EUROFOUND. About Eurofound. *Eurofound* [online]. 2013a [12. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm>
36. HEALTHY WORKPLACES. About Campaings. *Healthy Workplaces* [online]. 2012 [12. 1. 2013]. Dostupné z: [http://www.healthy-workplaces.eu/cs/about/about\\_the\\_campaign#mainContent#appendix](http://www.healthy-workplaces.eu/cs/about/about_the_campaign#mainContent#appendix)
37. MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. Úplný výpis z obchodního rejstříku REMAK, a. s., *Ministerstvo spravedlnosti ČR* [online]. 2012 [ 5. 11. 2012]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypisvypis?subjektId=isor%3a346016&typ>
38. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. Soutěž o titul Podnik podporující zdraví roku 2013. *Ministerstvo zdravotnictví ČR* [online]. 2013 [28. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/soutez-o-titul-podnik-podporujici-zdravi-roku-2013?highlightWords=podnik+podporuj%C3%ADc%C3%AD+zdrav%C3%AD>

39. REMAK, a. s. Představení společnosti. [online]. 2012a [5. 11. 2012]. Dostupné z: <http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/>
40. REMAK, a. s. Historie společnosti. *REMAK, a. s.* [online]. 2012b [5. 11. 2012]. Dostupné z: [http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/historie\\_spolecnosti/](http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/historie_spolecnosti/)
41. REMAK, a. s. Jak vyrábíme. *REMAK, a. s.* [online]. 2012c [5. 11. 2012]. Dostupné z: [http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/inovace\\_vyvoj/](http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/inovace_vyvoj/)
42. REMAK, a. s. Lidé a prostředí. *REMAK, a. s.* [online]. 2012d [5. 11. 2012]. Dostupné z: [http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/lide\\_prostredi/](http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/lide_prostredi/)
43. REMAK, a. s. Řízení jakosti. *REMAK, a. s.* [online]. 2012e [5. 11. 2012]. Dostupné z: [http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/rizeni\\_jakost/](http://www.remak.eu/cz/spolecnost/prohlidka/rizeni_jakost/)
44. ÚNMZ. ČSN OHSAS 18 001. *ÚNMZ* [online]. 2012 [10. 3. 2013]. Dostupné z: [http://csnonlinefirmy.unmz.cz/html\\_nahledy/01/80805/80805\\_nahled.htm](http://csnonlinefirmy.unmz.cz/html_nahledy/01/80805/80805_nahled.htm)

## Seznam zkratek

ACSH	Advisory Committee on Health and Safety at Work Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
a. s.	akciová společnost
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CAD	Computer Aided Design
CAM	Computer Aided Manufacturing
CEN	Evropský výbor pro normalizaci
CENELEC	Evropský výbor pro normalizaci v elektrotechnice
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
ESVO	Evropského sdružení volného obchodu
ETSI	Evropský úřad pro telekomunikační normy
EZÚ	Elektrotechnický zkušební ústav
ILO	International Labour Organization Mezinárodní organizace práce
ISO	International Organization for Standardization Mezinárodní organizace pro normalizaci
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Specification Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
SCOEL	The Scientific Committee on Occupational Exposure Limits Vědecký výbor pro stanovení limitních hodnot expozice
SLIC	Senior Labour Inspectors Committee Výbor starších inspektorů práce
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SUIP	Státní úřad inspekce práce
VE	Virtual Engineering

## Seznam obrázků

Obr. 2. 1 Základní prvky systému řízení BOZP v rámci programu „Bezpečný podnik“ .....	22
Obr. 3. 1 Organizační struktura společnosti .....	29
Obr. 4. 1 Průběh k získání certifikátu .....	45



## Seznam tabulek

Tab. 2. 1 Vývoj pracovních úrazů v ČR.....	10
Tab. 3. 1 Výrobní haly – popis pracovišť.....	37
Tab. 4. 1 Časový harmonogram vybudování systému OHSAS .....	45

## Seznam grafů

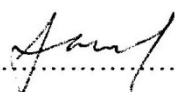
Graf 2. 1 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v odvětvích ČR v roce 2011 v %.....	11
Graf 2. 2 Podíl počtu smrtelných pracovních úrazů v odvětvích ČR v roce 2011 v % .....	12
Graf 3. 1 Vývoj počtu zaměstnanců 2006-2012.....	30
Graf 3. 2 Počet úrazů 2006-2012 .....	31
Graf 3. 3 Počet dní pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu 2006-2012.....	32
Graf 3. 4 Četnost úrazů 2006-2012 .....	33
Graf 3. 5 Průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti 2006-2012.....	34
Graf 3. 6 Průměrné procento pracovní neschopnosti 2006-2012.....	35
Graf 3. 7 Průměrný denní stav práce neschopných 2006-2012.....	36
Graf 3. 8 Vývoj počtu úrazů podle pracoviště 2006-2012 .....	38
Graf 3. 9 Zdroje pracovních úrazů v roce 2011 v % .....	39
Graf 3. 10 Zdroje pracovních úrazů v roce 2012 v % .....	39

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne 10. května 2013

  
.....  
Karolína Jandová

# **Seznam příloh**

**Příloha č. 1: Kniha úrazů**

**Příloha č. 2/2: Zápis do knihy úrazů**

**Příloha č. 3/4: Základní**